

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Legislación Extranjera



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Legislación Extranjera

(Trabajo realizado por Graciela Aebert, Traductora Pública de Francés, integrante del Departamento de Legislación Extranjera, de la Dirección de Información Parlamentaria. Julio 2006)

SERIE DE DOCUMENTACIÓN EXTRANJERA

La Dirección de Información Parlamentaria continúa con este trabajo la Serie dedicada exclusivamente a documentación extranjera, dado que este tipo de material es objeto de gran interés y de frecuente consulta por parte de nuestros usuarios.

El objetivo de esta Serie es poner a disposición del legislador, primer destinatario de nuestra tarea, documentos – textos legislativos, proyectos, dictámenes, fallos o doctrina, sea en forma integral o bien a través de extractos o partes sustanciales de los mismos – en los que se enfoquen principal o preferentemente temas de actualidad y en debate en el seno de la sociedad. Ése será el criterio rector, y en ningún caso implicará una toma de posición sobre las materias abordadas.

Esperamos contribuir de este modo al trabajo siempre arduo y complejo que caracteriza la actividad legislativa del Congreso de la Nación.

JUAN LUIS AMESTOY
Director



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Legislación Extranjera

INTRODUCCIÓN	3
BÉLGICA.....	5
BRASIL	7
CANADA	9
CHILE.....	10
ESPAÑA.....	12
ESTADOS UNIDOS	14
FRANCIA.....	15
MÉXICO	16
SUECIA.....	17
URUGUAY	18
CONCLUSIÓN	19
FUENTES GENERALES.....	20

ANEXO I: ACOSO SEXUAL. LISTADO DE LEYES DE LOS PAISES QUE POSEEN LEGISLACIÓN SOBRE EL TEMA

ANEXO II: ACOSO SEXUAL DISPOSICIONES PENALES EN LATINOAMERICA

ANEXO III: ACOSO SEXUAL. DISPOSICIONES PENALES EN EUROPA

ANEXO IV: ANÁLISIS INTERNACIONAL DE LAS LEYES QUE SANCIONAN EL ACOSO SEXUAL / ROBERT HUSBANDS

ANEXO V: URUGUAY: DECRETO NÚM. 37, DE 14 DE FEBRERO DE 1997



INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es la denominación relativamente actual que caracteriza un fenómeno que ha permanecido oculto hasta la década de los setenta en que comienzan las denuncias realizadas por los movimientos de defensa de los derechos de la mujer y trabajadoras sindicalizadas. Aparece con la incursión de la mujer al ámbito laboral y académico y es el resultado de las dificultades que suscitan las relaciones de poder entre el hombre y la mujer.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo¹ define el acoso sexual como **“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”**

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo² reconoció que **el acoso sexual en el lugar de trabajo daña el bienestar de los trabajadores y su productividad, así como las perspectivas de empleo y promoción**. En este sentido solicitó que se integren medidas destinadas a prevenirlo y combatirlo dentro de las políticas nacionales que tienen por objeto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. **Estas políticas deben incluir una declaración de principios, un procedimiento que permita realizar denuncias confidencialmente, reglas disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación**. La actividad de la OIT ha consistido en realizar investigaciones, colaborar con la elaboración de legislación específica y organizar seminarios de sensibilización en este tema.

Asimismo, el Parlamento Europeo se pronunció en 1991 a través de la elaboración de un Código práctico de conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo³ donde se hacen recomendaciones a los empresarios, a los sindicatos y a los trabajadores respecto de la prevención, los procedimientos

¹ http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=32002L0073&model=guichett

² OIT [La hora de la igualdad en el trabajo](http://www.ugt.es/informes/igualdad.html), octubre 2003. Informe digitalizado extraído del sitio web de la Unión General de Trabajadores de España Parte III. La OIT y los interlocutores sociales en acción <http://www.ugt.es/informes/igualdad.html>

³ Unión Europea, sitio web <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10917b.htm>



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

necesarios para abordar el problema y las responsabilidades de las partes involucradas.

En el ámbito regional, el artículo 2 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer- “Convención de Belem do Para”⁴- O.E.A., de 1994, menciona explícitamente el acoso sexual en el trabajo como forma de violencia contra la mujer.

Si bien son numerosos los instrumentos internacionales (Naciones Unidas, OIT, Comunidad Europea) que se han ocupado del tema, destinados a evitar la discriminación contra la mujer y propiciando la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, su análisis no forma parte del objetivo de esta investigación.

En líneas generales, en las legislaciones de los diferentes países que hemos estudiado se observa una evolución interesante. Éstas comienzan abordando este tema primeramente en el marco de la no discriminación, el derecho a la intimidad y el respeto a la dignidad del trabajador, otorgándole posteriormente entidad propia en la legislación laboral, elaborando legislaciones específicas que contemplan sanciones civiles, administrativas y hasta tipificándolo como delito penal.⁵ En la actualidad, se percibe una tendencia a legislar englobando tanto el acoso sexual como el moral dentro de un espectro más amplio, el de la violencia laboral.

Configurando una situación de evaluación compleja, dada la subjetividad existente en la apreciación del damnificado, los especialistas coinciden en señalar y enfatizar que el acoso sexual se caracteriza por tratarse de una **conducta no deseada por la persona afectada** y distinguen entre un acoso de “quid pro quo” o de chantaje (supone una relación jerárquica) y un acoso sexual ambiental (proveniente de pares o superiores) que afecta el entorno de trabajo.

Esta investigación recopila la normativa existente sobre el tema y analiza el contenido de la legislación de países latinoamericanos, europeos, Canadá y Estados Unidos. Además incluimos, como Anexo I, un listado de países que poseen legislación sobre el tema, meramente enunciativa, con un link para acceder al texto en sitios oficiales y finalmente, como Anexo II y III un cuadro donde se transcriben los artículos que penalizan el acoso sexual en Latinoamérica y Europa, respectivamente. Por último, como anexo IV incluimos el artículo de Robert Husbans, titulado *Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual* y como Anexo V el Decreto 37, de 14 de febrero de 1997, por el cual se reglamenta la ley núm. 16045, referente

⁴ Sitio web de la Agencia de la ONU para refugiados. <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0029.pdf>

⁵ Ver Anexo II: ACOSO SEXUAL. LISTADO DE LEYES DE LOS PAISES QUE POSEEN LEGISLACIÓN SOBRE EL TEMA



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

a la necesidad de hacer efectivo el cumplimiento, sobre la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral, ambos fuente de nuestra investigación y que no se encuentran en Internet.

BÉLGICA

Marco Normativo

Decreto real del 18 de septiembre de 1992 que organiza la protección de trabajadores contra el acoso sexual en los lugares de trabajo. (“Moniteur Belge” del 5 de noviembre de 1992)

Decreto real del 9 de marzo de 1995 que organiza la protección de los miembros del personal contra el acoso sexual en los lugares de trabajo, en las administraciones y otros servicios de los ministerios federales, así como en ciertos organismos de interés público. (“Moniteur Belge” del 6 abril de 1995)

Ley del 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante la ejecución del su trabajo. (“Moniteur Belge” del 18 de septiembre de 1996)

Ley del 30 de octubre de 1998 que penaliza el acoso.

Ley sobre la igualdad de tratamiento entre los hombres y las mujeres del 7 de mayo de 1999.

Ley del 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual, transposición en derecho belga de la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, del 12 de junio 1989, sobre la aplicación de medidas destinadas a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Análisis

Según las encuestas belgas el 41 % de las mujeres y el 21 % de los hombres tienen conocimiento de situaciones de acoso sexual en su ámbito laboral. La política de lucha implementada se apoya en la prevención y el tratamiento del fenómeno.

El real decreto del 18 de septiembre de 1992 define el acoso sexual y determina, en cuanto a la prevención en los lugares de trabajo que el empleador, en concertación con los trabajadores o sus representantes, debe prever en el reglamento interno de trabajo medidas a fin de prevenir el acoso sexual y el procedimiento para el tratamiento de las denuncias y sanciones para quienes no cumplan las normas.

El reglamento interno debe contener una declaración de principios que establezca que el acoso sexual en los lugares de trabajo no puede ser admitido



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

ni tolerado; la designación de una persona o servicio de confianza encargados de atender a la víctima prestándole el apoyo y la ayuda que requiera; el procedimiento para el tratamiento de las denuncias y las sanciones que pueden aplicarse al responsable del acoso sexual.

La persona de confianza puede ser interna o externa a la empresa o servicio público y se encuentra apoyada por la red de personas de confianza que organizó el Servicio de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría General (actualmente, Dirección de Igualdad de Oportunidades) en 1997.

Las víctimas, autores, personas de confianza y otras personas implicadas o interesadas cuentan con un número telefónico (“107 Télé-Accueil”) perteneciente a la Dirección de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría General donde se brinda una escucha activa y consejos. Este organismo elaboró documentación destinada a los diferentes actores de esta problemática.

En 1998, se introdujo el artículo 442 bis en el Código Penal que sanciona el acoso con penas de multa y prisión.

En junio de 2002 se sancionó una ley sobre la violencia, el acoso moral y sexual en el trabajo, que integra todos los dispositivos de prevención ya definidos en la ley de 1996 sobre el “bienestar” en el trabajo. La ley belga es particularmente precisa sobre el rol de los servicios de prevención y los procedimientos de mediación. Toda empresa debe disponer de un consejero en prevención especializado, con el acuerdo previo de los representantes sindicales. Además de otros procedimientos internos, la ley prevé también recursos ante la Inspección de Trabajo y los tribunales.

Fuentes

Dirección de la Igualdad de Oportunidades, Secretaría General (en francés)
<http://www.egalite.cfwb.be/articles.asp?ID=6&siteID=1>

Ley del 4.8.1996 sobre el bienestar en el trabajo y ley del 11.6.2002 sobre protección contra la violencia y el acoso moral o sexual. (en francés)
<http://meta.fgov.be/pc/pce/pcep/frcep19.htm#sexuel>

“Violencias en el trabajo, acoso moral y sexual” Abril 2003 Investigación realizada por el Departamento de Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Católica de Louvain con la colaboración del Centro LUCAS de la Universidad Católica de Louvain a pedido de la Dirección General Humanización del Trabajo SPF Empleo, Trabajo y Concertación social, con el apoyo de la Unión Europea – Fondo Social Europeo. “Síntesis de las características y las consecuencias para los trabajadores femeninos y masculinos” (en francés)
<http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdd43.pdf>



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

La protección contra la violencia, el acoso moral o sexual en el trabajo. Comentario jurídico de la ley del 11 de junio de 2002 (en francés)
http://www.fundp.ac.be/institution/admcen/sippt/doc_public/Loi_Commentaire_juridique.pdf

Preguntas y respuestas (FAQ'S) sobre la Ley del 11 junio de 2002. Servicio Público Federal Empleo, Trabajo y Concertación Social (en francés)
http://www.fundp.ac.be/institution/admcen/sippt/doc_public/Loi_FAQS.pdf

“La protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo...en breve” Folleto realizado con el aporte de la Unión Europea – Fondo Social Europeo (en francés)
SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale
<http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdd58.pdf>

BRASIL

Marco Normativo

Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988.

Ley n ° 10.224 del 15 de mayo de 2001 que dispone sobre el delito de acoso sexual.

Análisis

La ley federal n° 10.224 del 15 de mayo de 2001, que dispone sobre el delito de acoso sexual, sanciona a quienes saquen provecho de su situación jerárquica o de poder, producto del ejercicio de su función, para obtener favores sexuales. Esto significa que la ley no se aplicará solamente en situaciones de atropello entre jefes y empleadas, sino que, también, en casos de abuso en las relaciones de maestros y alumnas, sacerdotes y fieles, médicos y pacientes.

El acoso sexual fue integrado al Código Penal en 2001, configurando un delito sujeto a pena de prisión de uno a dos años. Además, se trata de una conducta que genera responsabilidad civil, pasible de indemnización por daño moral. Es decir que, en el ámbito penal, el acosador responde por el acto ilícito y, al tratarse de un acto directamente vinculado a una relación laboral, en el ámbito civil, las partes tienen recurso a la justicia laboral.

Las acciones laborales pueden ser esencialmente de tres tipos: indemnización por daño moral por parte de las víctimas, solicitud de rescisión indirecta del contrato de trabajo (el empleado renuncia judicialmente, teniendo los mismos derechos que si fuese despedido) y proceso solicitando renuncia por justa causa, especialmente cuando la denuncia se produce contra el propio empleador.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

Tanto en el caso de justa causa como de rescisión indirecta, no existe previsión explícita en la CLT (“Consolidação das Leis Trabalhistas”). Sin embargo, las decisiones favorables se basan en el artículo 483, inciso “e”, sobre rescisión por parte del empleado, que contempla la hipótesis de “practicar el empleador o sus representantes contra el empleado o personas de su familia, actos que lesionan la honra o la buena fama. En lo que respecta a la justa causa, el marco normativo reside en los incisos “b” y “j” del artículo 482 que tratan respectivamente de “incontinencia de conducta o mal procedimiento” y “acto lesivo de honra o buena fama practicado en servicio contra cualquier persona”.

Para subsanar esta laguna del derecho laboral, existe un proyecto de ley (PLC 106/05) en la Comisión de Constitución, Justicia y Ciudadanía del Senado Federal, que propone modificar ambos artículos mencionados de la CLT a fin de que conste textualmente la figura del acoso sexual.

El abordaje entre personas del mismo nivel jerárquico o de una persona de jerarquía inferior, no configura acoso para la legislación laboral brasileña.

El factor determinante para el éxito o fracaso de un proceso laboral es la obtención de pruebas, ya que es practicado en el ámbito privado. Los ejemplos más habituales son notas, mensajes electrónicos, testigos, grabaciones de conversaciones telefónicas o conversaciones (de validez discutible). En vista de esta difícil comprobación, la justicia también debe tomar recaudos para evitar que la acusación por acoso sexual sea utilizada de mala fe.

Según la Ministra Cristina Peduzzi, titular del “Tribunal Superior do Trabalho” la tipificación del acoso sexual en el Código Penal y las condenas por daño moral “tienen el efecto pedagógico de evitar la proliferación de estas prácticas”. Grandes empresas están atentas al problema y han adoptado políticas para evitar el acoso sexual, informando a sus empleados sobre la gravedad de las consecuencias de esta conducta delictiva. Según datos de la OIT, el 52 % de las mujeres brasileñas, económicamente activas, ya fueron asediadas sexualmente. Varios sindicatos, organizaciones no gubernamentales, sitios de Internet y publicaciones diversas orientan sobre la manera de identificar el acoso sexual y actuar en esas circunstancias.

En diciembre de 2004, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento de Género y Raza en el Trabajo del gobierno federal elaboró un Plan Nacional de Políticas para las Mujeres a través de la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres, donde se indican las políticas y las líneas de acción destinadas a promocionar la igualdad de género que destaca entre sus prioridades realizar una campaña de prevención del acoso sexual y la difusión de la legislación sobre el tema en empresas privadas e instituciones públicas.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

Fuentes

El nuevo delito de acoso sexual en Brasil, por RÔMULO DE ANDRADE MOREIRA, Ministerio Público, Estado de Bahia (en portugués)

<http://www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto051.doc>

http://www.mundojuridico.adv.br/sis_artigos/artigos.asp?codigo=71

Plan Nacion de Políticas para las Mujeres. Ministerio del Trabajo y del Empleo del Gobierno Federal (en portugués)

<http://www.mte.gov.br/EstudiososPesquisadores/Observatorio/Comissaotriparte/Conteudo/plano.pdf>

Tribunal Superior do Trabalho

http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=6593&p_cod_area_noticia=ASCS

Consolidación de las Leyes de Trabajo Decreto-ley N° 5.452, del 1° de mayo de 1943. Sitio de la Presidencia de la República Federativa de Brasil. (hacer clic en “Legislação”, “Decretos-Leis”, “1937 a 1946”).

<https://www.planalto.gov.br>

Proyecto de ley N° 106, de 2005 (N° 62/1999) Modifica los arts. 463, 482 y 483 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo -CLT, aprobada por el Decreto-Ley n° 5.452, del 10 de mayo de 1943, para configurar el acoso sexual como justa causa para la rescisión del contrato de trabajo.

DIÁRIO Del SENADO FÉDERAL, del 2 de Noviembre de 2005, página 37960

<http://www.senado.gov.br/web/cegraf/pdf/01112005/37960.pdf>

CANADÁ

Marco normativo

Código del Trabajo, Parte III, Sección XV.1.

Reglamento del Canadá sobre las normas de trabajo, modificado.

Análisis

La sección XV.1 de la parte III del Código de Trabajo de Canadá establece el derecho de las personas a un empleo exento de acoso sexual y exige al empleador que tome medidas concretas a fin de que esto sea respetado.

El Código define el acoso sexual como todo comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual cuya naturaleza sea ofender o humillar a toda persona que ocupe un empleo o que dé lugar a interpretar, por motivos



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

razonables, que su empleo o una posibilidad de formación o de ascenso estén subordinados a condiciones de carácter sexual.

En la medida de lo posible, el empleador debe vigilar que ningún empleado sea objeto de acoso sexual. Debe establecer una política en materia de prevención del acoso, en conformidad con sus empleados o representantes, que contenga una definición del acoso sexual similar a la del Código; una declaración que establezca el derecho de todos los empleados a trabajar en un medio exento de acoso sexual; una disposición sobre las medidas disciplinarias que serán tomadas contra todo empleado considerado culpable de acoso sexual; las modalidades a seguir para llevar a cabo las denuncias pertinentes; una declaración que establezca que se preservará el anonimato de los denunciantes y que las circunstancias que rodeen a la denuncia no serán divulgadas a menos que sean necesario para hacer una investigación sobre la denuncia o para tomar medidas disciplinarias ligadas a la misma y brindar información relativa al derecho de los empleados a presentar denuncias en virtud de la Ley sobre los derechos humanos. Los empleadores deben difundir la política mediante afiches en los lugares de trabajo.

Fuentes

Desarrollo Social de Canadá. Gobierno de Canadá (en francés e inglés)

<http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/nt/publications/12.shtml&hs=lxn>

SecuritéCanada.ca. Sitio de información y servicios sobre seguridad pública. Gobierno de Canadá (en francés e inglés)

http://www.securitecanada.ca/link_f.asp?category=2&topic=20

Comisión Canadiense de los Derechos de la Persona

http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/what_is_it-fr.asp

CHILE

Marco normativo

Constitución Política del Estado, Artículo 1 (en cuanto considera a la dignidad de la persona humana como bien jurídico protegido).

Código del Trabajo, Artículo 2 (las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona), artículo 160 y 168.

Ley N° 20.005 que sanciona el acoso sexual en el trabajo, promulgada el 8 de marzo de 2005.



Análisis

Esta ley es de aplicación al trabajador y al empleador del sector público y privado y al potencial trabajador del sector público y privado ante un requerimiento sexual indebido (proveniente de un hombre o una mujer), no consentido por la persona requerida y que signifique una amenaza a la estabilidad laboral o a las posibilidades de acceso al empleo de la persona afectada.

La denuncia se puede realizar directamente ante el empleador o ante la Inspección del Trabajo, especialmente si el acosador fuere el propio empleador.

Las empresas con diez o más trabajadores permanentes deberán consignar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el establecimiento de un proceso interno al que deberán someterse las denuncias por acoso sexual, las medidas de resguardo y las sanciones aplicables.

Una vez recibida la denuncia, que deberá formalizarse por escrito, el empleador o la Inspección de Trabajo deberá poner en marcha las medidas de resguardo en relación con los involucrados (espacios físicos, distribución de la jornada, etc.). El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o remitirá los antecedentes a la Inspección de Trabajo correspondiente. Esta investigación debe constar por escrito y realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada y garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas.

Las conclusiones de la investigación serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. Correrá un plazo de quince días desde la recepción del informe para aplicar las medidas o sanciones correspondientes.

El artículo 160 del Código de Trabajo establece que el Contrato de Trabajo termina, sin derecho a indemnización, cuando el empleador ponga término al mismo en virtud de conductas de acoso sexual. El trabajador despedido podrá recurrir judicialmente esta decisión en virtud del artículo 168 del Código mencionado. En el caso de una denuncia falsa, el responsable deberá indemnizar los perjuicios causados y también será sujeto de otras acciones legales que pudieren aplicarse.

Fuentes

Ley N° 20.005 Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile

<http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/article-80095.html>

Código del Trabajo. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>



ESPAÑA

Marco normativo

Constitución Española, artículos 14, 15, 18.1 y 40.2.

Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986.

Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995 de 24 Marzo.

Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual), artículo 184 y Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), artículos 443 y 445 del Código Penal.

Real Decreto Ley 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Análisis

España aborda esta problemática desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

Constitucionalmente, la víctima puede ver lesionados varios derechos fundamentales, tales como el derecho a la intimidad (art.18.1 de la Constitución Española (CE), el derecho a la integridad física y moral (art. 15 y 40.2 CE) y el derecho a la igualdad (art. 14 CE).

En el orden laboral el Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo, en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), art. 4 (Derechos laborales) punto 2 establece: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Por su parte, el art. 50.1.c.1. señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, disposición que hace referencia al incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del art. 4.2.e).

El Estatuto de los Trabajadores (ET) dispone además en el artículo 50.2. que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» y el artículo 56.1.a) establece los montos respectivos. Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

El Real Decreto Ley 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social deroga los artículos 93 a 96 del Texto Refundido de la Ley del ET y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal público o estatutario, se aplica el Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En este sentido hay que mencionar el artículo 184 (ver texto en el anexo II del presente trabajo).

Además se deben tener en cuenta las disposiciones penales del Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), cuyo artículo 443 establece que: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona». En relación con lo anterior, el artículo 445 agrega que «Las penas previstas... se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

Fuentes

Constitución Española. Real Académica de Derecho Constitucional
<http://constitucion.rediris.es/legis/1978/ce1978.html>

Código Penal Real Académica de Derecho Constitucional
http://constitucion.rediris.es/legis/1995/lo10-1995_3.html#l2_t8_c3

Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
<http://info.mtas.es/publica/estatuto06/Ap3y4Estatuto.pdf>

El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados. Abril 2006.
http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/acoso%20sexual.pdf



ESTADOS UNIDOS

Marco Normativo

Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII.

Análisis

Según la legislación federal, el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo violatoria del título VII la Ley de Derechos Civiles de 1964 que se aplica en el ámbito público y privado.

La víctima y el acosador pueden ser hombre o mujer. Por otra parte, la víctima puede ser del mismo sexo que el acosador. No es necesario que la víctima sea la persona hostigada, también puede ser otra persona afectada por esta conducta. El acosador puede ser un superior, un compañero o alguien que no sea un empleado.

Ante una situación de acoso la víctima debe informar, mediante cualquier mecanismo disponible, que la conducta es mal recibida y debe cesar.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), órgano que recibe denuncias por motivos de discriminación sexual, hace un estudio sobre las circunstancias, la naturaleza y el contexto en el que sucedió el acoso y determina sobre los hechos invocados. La víctima tiene derecho a una reparación que la colocará en una situación igual a la que tendría si no hubiese ocurrido la discriminación. Además tendrá derecho a equiparar pérdidas pecuniarias futuras y daños psicológicos al igual que a honorarios profesionales.

Se hace especial énfasis en la prevención, recomendando a los empleadores que comuniquen que el acoso no es tolerado. Pueden entrenar a sus empleados e implementar un proceso de reclamo e iniciar acciones de inmediato ante una denuncia.

No se deben tomar represalias contra las víctimas, testigos o cualquier otra persona que participe en una investigación, proceso o juicio sobre situaciones de acoso.

Fuentes

Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo
<http://www.eeoc.gov/policy/vii.html>



Breve informe sobre hostigamiento sexual de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (en español y links a normativa en inglés)
http://www.eeoc.gov/es/types/sexual_harassment.html

FRANCIA

Marco Normativo

Ley n° 83-634 del 13 de julio de 1983 que establece derechos y obligaciones de los funcionarios.

Ley n° 2002-73 del 17 de enero de 2002, de modernización social que contiene diferentes disposiciones relativas al derecho laboral y al derecho de la seguridad social, introduce nuevas medidas en lo relativo al acoso moral y al acoso sexual (modifica el art. 122-46 del Código de Trabajo e introduce el art. 222-33 del Código Penal).

Análisis

La legislación francesa sobre acoso sexual se aplica a todos los asalariados del sector privado, porteros, empleados de inmuebles utilizados para vivienda, empleados domésticos, asistentes maternas y marinos. También incluye aspirantes a un empleo, a una beca o a un período de formación empresarial. Por último se incluyen en la protección, en virtud de un régimen especial, los funcionarios y agentes públicos no titulares.

En el sector privado, ningún asalariado o candidato a un empleo, beca o formación puede ser sancionado en caso de padecer o negarse a padecer acoso sexual o en caso de testimoniar actitudes practicadas o por haberlas relatado.

En este sentido, tampoco puede ser despedido o ser objeto de medidas discriminatorias. Cualquier despido o sanción deben ser anulados y cualquier medida discriminatoria prohibida.

El acoso sexual no puede ser tomado en cuenta en decisiones de ingreso, remuneración, formación, afectación, calificación, clasificación, promoción personal, modificación, rescisión o renovación del contrato de trabajo.

Los asalariados víctimas o testigos de acoso sexual disponen de un recurso contencioso ante el Tribunal de Trabajo (Conseil de Prud'hommes) para hacer cesar estas actitudes y solicitar la reparación del perjuicio sufrido. Toda organización sindical representativa en la empresa puede, con el acuerdo escrito del asalariado, representarlo en las acciones judiciales iniciadas.

El asalariado debe establecer hechos que permitan presumir la existencia de un acoso sexual. La persona acusada debe probar que estas actitudes no son



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

constitutivas de acoso o que estos actos son justificados por motivos extraños a todo acoso.

Todo asalariado que haya procedido a actitudes de acoso sexual es pasible sanciones disciplinarias. Además, el acoso sexual constituye un delito castigado con prisión y multa.

Fuente

Service Public. Le portail de l'administration française (información en francés)

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1043.xhtml>

MÉXICO

Marco Normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 4 y 5

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 5, 31, 46, 50, 51 (fracc. I, II, IX), 56, 86, 132 y 133 (fracc. I, VII)

Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosocial, Art. 259 bis.

Código Penal de las legislaciones locales en los estados de Baja California, Colima, Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Código de Conducta. Compromisos y deberes de los servidores públicos. 2003

Análisis

En México, se estima que casi una de cada dos mujeres que trabajan (son alrededor de 15 millones) sufre de algún tipo de hostigamiento sexual, no denunciado por temor a represalias o por vergüenza. Este año, en vísperas del Día Internacional de la Mujer, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo (PROFEDET) presentaron a los medios de comunicación una intensa campaña en el ámbito nacional contra el acoso sexual que sufren mujeres en su ámbito laboral y ofrecen un número telefónico para solicitar ayuda.

El acoso sexual es una conducta que viola diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

del Trabajo. Es además un delito tipificado por códigos penales en el ámbito federal y en 18 entidades federativas (en Yucatán, las sanciones van de uno a 3 años de prisión, en Guerrero llegan a 7 y en otros estados las penas alcanzan hasta 10 años tratándose de servidores públicos) y una prohibición expresa para la Administración Pública Federal, según el Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres, establecido en 2003.

Fuentes

Instituto Nacional de las Mujeres de México
<http://www.inmujeres.gob.mx>

Las mexicanas y el trabajo III “Hostigamiento sexual” Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres, Primera edición: septiembre de 2004
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100514.pdf

Leyes federales de México
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index>.

SUECIA

Marco normativo

Ley n ° 443 del 30 de mayo de 1991 sobre Igualdad de Oportunidades. Artículos 22 y 27.

Ley de Tratamiento Igual de Estudiantes en Universidades de 2002.

Análisis

En virtud de la Ley de Igualdad de Oportunidades, la obligación de un empleador consiste en tomar medidas activas para fomentar la igualdad en el centro de trabajo. Esto significa que tiene que esforzarse para impedir que los empleados sean objeto de acoso sexual. Las obligaciones de los empleadores se volvieron más rigurosas a raíz de las enmiendas de 1998 a la Ley de Igualdad de Oportunidades. Así, por ejemplo, un empleador que averigüe que un empleado ha sometido presuntamente a otro a acoso sexual, tiene que investigar las circunstancias que rodean a tal incidente y tomar las medidas necesarias para evitar que el acoso continúe. El empleador que no cumpla sus obligaciones será multado y deberá indemnizar a la víctima.

Por otra parte, la Ley de Tratamiento Igual de Estudiantes en Universidades entró en vigor en el 2002. Los centros de enseñanza superior tienen la obligación de investigar casos de acoso que lleguen a su conocimiento y, si fuera necesario, adoptar medidas para asegurar el cese del acoso. El Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades asegura la aplicación de la ley en lo referente a la discriminación por razones de género.



Fuente

Instituto Sueco

http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/spanish/factsheets/SI/La_igualdad_entre_la_mujer_y_el_hombre_DI82m.pdf

URUGUAY

Marco normativo

Constitución de la República. Artículos 7, 54, 72 y 332.

Ley N° 16.045 del 17 de mayo de 1989, publicada en el D.O. 15 jun/989, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector ramo de la actividad laboral.

Decreto núm. 37, de 14 de febrero de 1997, por el cual se reglamenta la ley núm. 16.045, referente a la necesidad de hacer efectivo el cumplimiento, sobre la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.

Código Civil. Artículos 1324 y 1341.

Análisis

La opinión pública uruguaya comienza a interesarse por la problemática del acoso sexual en la década de los noventa, a causa de la difusión realizada por los medios de comunicación.

La Constitución Nacional uruguaya contiene normas que hacen referencia a la protección de la dignidad, al derecho a desarrollar actividades en un ambiente sano de trabajo, a la no discriminación por razón de sexo y a la intimidad. Estas referencias están plasmadas en los artículos 7, 54, 72 y 332 de dicho instrumento legal.

La ley 16.045/89 prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo en cualquier sector laboral y su decreto reglamentario 37/997 menciona expresamente el acoso sexual, en su artículo 28, como una forma de discriminación por razón de sexo. Este decreto, tal como lo establece explícitamente, es aplicable a la actividad pública y privada.

El decreto 37/997 prohíbe la realización de convocatorias, selecciones o designaciones de personal que directa o indirectamente establezcan exigencias relacionadas con el sexo. No podrá discriminarse respecto del sexo en el establecimiento de criterios de evaluación de rendimiento, promoción, remuneración, formación y reconversión. Será ilegítima cualquier limitación de la permanencia en el cargo, basada en criterios discriminatorios. Quienes



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

se consideren perjudicados por razón de sexo en el ámbito laboral podrán denunciar dichas situaciones ante la Inspección General del Trabajo. Además, crea una Comisión Nacional que tendrá por funciones implementar campañas educativas y proponer, coordinar y evaluar programas de apoyo vinculados con la no discriminación.

Si el daño derivado del acoso sexual es responsabilidad del empleador o sus representantes, se aplica el artículo 1341 del Código Civil uruguayo en cuanto a las normas generales de responsabilidad civil y si la responsabilidad proviniera de otros trabajadores, el artículo 1324 del mismo código.

La ley 16.045/89 y su decreto reglamentario contienen normas de procedimiento administrativo y judicial para reclamar y las sanciones consecuentes.

Fuentes

Parlamento del Uruguay

<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley16045.htm>

El acoso sexual en el trabajo, por la Dra. Martha Márquez Garmendia, Investigadora del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de la República de Uruguay, Coordinadora del Grupo “Derecho y Género” Consultora externa de OIT.

<http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.Acoso.htm>

CONCLUSIÓN

La legislación vigente en los diez países analizados responde a la apreciación adelantada en la introducción a esta investigación. Esta problemática es abordada en el marco de la legislación laboral (Bélgica, Canadá, Chile, España, Francia y México), penal (Bélgica, Brasil, España, Francia y México) y/o antidiscriminatoria o protectora de la igualdad de oportunidades (Bélgica, Estados Unidos, México, Suecia y Uruguay).

Entre los países estudiados, han elaborado una legislación específica sobre el tema Bélgica, Brasil, Chile y Francia. Por otra parte, Bélgica, Chile y Francia han optado por incluir en su legislación una definición sobre esta figura.

Si bien múltiples estadísticas indican que la mujer es históricamente más vulnerable a las prácticas de acoso sexual, los hombres también pueden ser víctimas. En este sentido, la legislación belga indica en su definición “Por acoso sexual en el trabajo, se incluyen todas las formas de comportamiento verbal, no verbal o corporal de naturaleza sexual cuyo culpable sabe o debiera saber que afectan la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo”,



por lo que incluye textualmente al hombre.⁶

Cronológicamente, se observa un retraso en la legislación latinoamericana en ocuparse del tema y, como se verá en el Anexo I son relativamente pocos los países que han legislado y, en su mayoría, lo han hecho considerando el acoso sexual como delito penal.

En cuanto a las sanciones penales específicas, los códigos de los diferentes países contemplan penas de multa y prisión de 15 días (Bélgica) hasta diez años (Guerrero, México, para el caso de los servidores públicos).

Es innegable la necesidad de poner énfasis en esta problemática que representa trastornos tanto para las víctimas (muchas de las cuales desconocen sus derechos) de orden psíquico y físico así como consecuencias laborales como cambios de empleo o despido y económicas como para el ambiente laboral y el empleador, de orden económico provenientes de ausentismo, rotación de personal, descenso en la producción, gastos judiciales o indemnizatorios, entre otros.

“Una estructura legislativa ideal y completa, basada en el principio de que el acoso sexual es un acto sancionable específico, tendría los siguientes elementos: definición explícita del acoso sexual y alcance de la protección legal; normas claras sobre la responsabilidad del empleador y del supuesto acosador; medios precisos de reparación y sanción; y procedimientos aplicables, entre ellos unas normas especiales que garanticen que, en un procedimiento judicial relativo a un caso de acoso sexual, no se utilizan como pruebas la experiencia previa o la reputación sexuales de la persona demandante.”⁷

FUENTES GENERALES

Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail: jurisprudence récente por Jane AEBERHARD-HODGES Revue internationale du Travail, vol. 135 (1996), no 5

<http://www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/download/pdf/hodges.pdf>

Unión General de Trabajadores de España. Informe de la OIT “La hora de la igualdad en el trabajo Parte III. La OIT y los interlocutores sociales en acción

<http://www.ugt.es/informes/08-Parte3-Capitulo1.pdf>

⁶ Ley del 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual, transposición en derecho belga de la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, del 12 juin 1989, sobre la aplicación de medidas destinadas a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

⁷ Análisis de las leyes que sancionan el acoso sexual, Robert Husbands, Revista Internacional del Trabajo, Volumen 112, 1993. Ver texto integral en el anexo IV de este informe.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

El acoso sexual en el trabajo por Martha Márquez Garmendia. Investigadora del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República de Uruguay. Coordinadora del Grupo “Derecho y Género”. Consultora externa de OIT. Sitio de la Universitat Pompeu Fabra
<http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.Acoso.htm>

Análisis comparado de la problemática del hostigamiento sexual Catherine García Porras Asesora Legal de la Oficina Especializada de la Mujer Defensoría del Policía, Perú
http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/grupos/gigesex/otrasmiradas/rev3_2/articulo_3.pdf

Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual / Robert Husbands. Revista internacional del trabajo, ISSN 0378-5548, Vol. 112, N° 1, 1993, págs. 109-138. Ver texto integral en anexo IV.

El acoso sexual en las relaciones laborales y su incidencia en la sociedad salvadoreña. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas Presentada por: Julio Cándido Reyes Ventura y José Oscar Ortiz Pineda, 1999, San Miguel, El Salvador.
<http://www.csj.gob.sv/BVirtual.nsf/3db6532d39e032fd06256b3e006d8a73/f83a5803b17065af06256b3e00747d56?OpenDocument&Click=>

Hostigamiento en el trabajo por Carlos Reynoso Castillo
http://www.unicz.it/lavoro/AL_REYNOSO_CASTILLO.pdf

Ilolex: Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

OIT Instrumentos para la igualdad de género.
www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.list?p_lang=es&p_category=NEW&p_str=&p_order=THEME&p_ignore=123456&p_count=0&p_selection=



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

**ANEXO I: ACOSO SEXUAL. LISTADO DE LEYES DE LOS PAISES
QUE POSEEN LEGISLACIÓN SOBRE EL TEMA**

BÉLGICA

Decreto real del 18 de septiembre de 1992 que organiza la protección de trabajadores contra el acoso sexual en los lugares de trabajo. (texto en francés)
SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale
<http://meta.fgov.be/pdf/pk/frk297.pdf>

Decreto real del 9 de marzo de 1995 que organiza la protección de los miembros del personal contra el acoso sexual en los lugares de trabajo, en las administraciones y otros servicios de los ministerios federales, así como en ciertos organismos de interés público (Moniteur belge del 6 abril de 1995). (texto en francés)
SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale
<http://meta.fgov.be/pdf/pk/frk319-321.pdf>

Ley del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar en el trabajo y ley del 11 de junio de 2002 sobre protección contra la violencia y el acoso moral o sexual. (texto en francés)
SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale
<http://meta.fgov.be/pc/pce/pcep/frcep19.htm#sexuel>

Ley del 30 de octubre de 1998 que penaliza el acoso. (texto en francés)
Texto del Código Penal
Juridat, Portal del Poder Judicial de Bélgica
http://www.juridat.be/cgi_loi/legislation.pl

Ley sobre la igualdad de tratamiento entre los hombres y las mujeres del 7 de mayo de 1999. (texto en francés)
SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale
<http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdm02a.pdf>

Ley del 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual, transposición en derecho belga de la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, del 12 juin 1989, sobre la aplicación de medidas destinadas a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (texto en francés)
SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale
http://www.fundp.ac.be/institution/admcen/sippt/doc_public/AR_11.07.2002.pdf
http://www.fundp.ac.be/institution/admcen/sippt/doc_public/Loi_FAQS.pdf



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

BELICE

Ley de protección contra el acoso sexual, con las modificaciones introducidas al 31 de diciembre de 2000. (texto en inglés)

Official Website of the Attorney General's Ministry

<http://www.belizelaw.org/lawadmin/PDF%20files/cap107.pdf>

BRASIL

Ley n ° 10.224 del 15 de mayo de 2001 que dispone sobre el delito de acoso sexual. (texto en portugués)

Presidencia de la República Federativa del Brasil

<https://www.planalto.gov.br>

CANADA

Código canadiense del trabajo, sección XV.1 de la parte III (texto en francés e inglés)

Social Development Canada Gouvernement of Canada

<http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/lp/lo/lswel/publications/12.shtml&hs=lxn>

CHILE

Ley N ° 20005 del 8 de marzo de 2005 sobre acoso sexual.

Consejo Nacional de Seguridad de Chile

http://www.consejonacionaldeseguridaddechile.cl/legislacion/ley_20005.pdf

Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile

<http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/article-80095.html>

COSTA RICA

Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia del 5.02.1995
Ministerio del Trabajo

<http://www.ministrabajo.go.cr/consejo%20salud%20ocupacional/esp/Ley%20contra%20Hostig%20o%20Acoso%20Sexual%20Empleo%20y%20la%20Docencia.doc>

Universidad Nacional

<http://www.una.ac.cr/fiscalia/LEY.doc>

CUBA

Código Penal, Ley No. 62, Artículos 298, 300, y 301 (1979).

Cuba Polidata. Government and Politics of Cuba

http://www.cubapolidata.com/gpc/gpc_codigo_penal_de_cuba.html



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

ECUADOR

Ley 106, R. O. 365, 21.07.98 sobre enmiendas al Código Penal en delitos de violencia sexual. (Artículo agregado a continuación del artículo 511 del Código Penal)

Revista Judicial. Derechoecuador.com

<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/Codpenal.2.html>

<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/Codpenal.3.html#anchor1136881>

EL SALVADOR

Decreto legislativo núm. 1030 del 26.03.97 por el que se dicta el Nuevo Código Penal Salvadoreño. (ver artículo 165)

Derecho penal, Université de Fribourg

http://www.unifr.ch/derechopenal/legislacion/sv/cp_elsalvador01.htm#_ftn1

ESPAÑA

Ley Orgánica 10/1995, DE 23 de noviembre, del Código Penal (BOE nº 281, 24 de noviembre de 1995) con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 11/1999, de 11 de abril, que modifica el Título VIII, Libro II del Código Penal

Real Académica de Derecho Constitucional

http://constitucion.rediris.es/legis/1995/lo10-1995_3.html#l2_t8_c3

Real Decreto Ley 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/lisos.htm#articulo8>

ESTADOS UNIDOS

Ley de Derechos Civiles de 1964, Título VII

http://www.eeoc.gov/es/types/sexual_harassment.html

FILIPINAS

Ley contra el acoso sexual de 1995 y reglamentación (texto en inglés)

Rules and Regulations Implementing Republic Act No. 7877 (Anti-Sexual Harassment Act of 1995) in the Department of Labor and Employment, Administrative Order No. 250 of 21 June 1995

ILO (OIT)

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/philip/asha.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/guide/philip/haras.htm>

Oficina contra el Acoso Sexual. Universidad de Filipinas, Manila

<http://www.upm.edu.ph/oash/Anti->



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

[Sexual%20Harassment%20IRR%201995.htm](#)

FRANCIA

Ley n ° 83-634 del 13 de julio de 1983 que establece derechos y obligaciones de los funcionarios. (texto en francés)

Légifrance. Servicio Público de la Difusión del Derecho.

<http://www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/MSEAF.htm>

Ley n ° 2002-73 del 17 de enero de 2002, de modernización social que modifica el art. 122-46 del Código de Trabajo e introduce el art. 222-33 del Código Penal. (C. de Trabajo en francés y C. Penal en español)

Légifrance. Servicio Público de la Difusión del Derecho

[http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/VisuArticleCode?commun=CTRAVA
&code=&h0=CTRAVAIL.rcv&h1=1&h3=39](http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/VisuArticleCode?commun=CTRAVA&code=&h0=CTRAVAIL.rcv&h1=1&h3=39)

<http://195.83.177.9/code/liste.phtml?lang=esp&c=56&r=4259>

ISRAEL

Ley 5758/1988 de prevención del acoso sexual. (texto en inglés)

Ministerio de Justicia de Israel

<http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Politics/PrventionofSexualHarassmentLaw.pdf>

MÉXICO

Código Penal, artículo 259 bis

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México

<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/8.htm?s=>

Código de Conducta. Compromisos y deberes de los servidores públicos. 2003 Comisión de Transparencia y Combate a la Corrupción. Secretaría de Desarrollo Social

<http://www.conafovi.gob.mx/imagenes/img/g2006/CodigoConducta.pdf#search=%22C%C3%B3digo%20de%20Conducta%20a%20favor%20equidad%20mujeres%20hombres%202003%22>

PARAGUAY

Código Penal de la República del Paraguay Ley No. 1160/97 de 26 de noviembre de 1997 (ver artículo 133)

Derecho penal, Université de Fribourg

<http://www.unifr.ch/derechopenal/legislacion/pa/cppara4.htm>



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

PERÚ

Ley N ° 27942 del 27-02-03 de Prevención y sanción del hostigamiento sexual

Decreto Supremo N ° 010-2003-MIMDES del 26-11-03 Reglamento de la ley N ° 27942

Separata 2004 del Ministerio de Salud. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. Oficina Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos

<http://www.minsa.gob.pe/otraspublicaciones/57/hostigamiento%20sexual.pdf>

PORTUGAL

Ley n.º 65/98 del 2 de Septiembre que modifica el Código Penal (Artículo 164)

Sistema de Información Documental

http://www.diramb.gov.pt/data/basedoc/TXT_LN_19202_1_0001.htm

REINO UNIDO

Ley de protección contra el acoso de 1997 (Capítulo 40 de 1997) (texto en inglés)

Office of Public Sector Information

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1997/1997040.htm>

REPÚBLICA DOMINICANA

Ley No. 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (ver Código Penal, artículo 333-2)

Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana

<http://www.suprema.gov.do/pdf/leyes/Ley%20No24-97.pdf>

SUECIA

Ley n ° 443 del 30 de mayo de 1991 sobre Igualdad de Oportunidades. Artículos 22 y 27 (texto en inglés). Actualizada a 2005

Government Offices of Sweden

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/43/96/a7309819.pdf>

Ley de Tratamiento Igual de Estudiantes en Universidades de 2002.

Ombudsman para la Discapacidad.

<http://www.ho.se/start.asp?sida=348&lang=en>

http://www.ho.se/files/Equal_Treatment_of_Students.pdf#search=%22THE%20EQUAL%20TREATMENT%20OF%20STUDENTS%20AT%20SWEDISH%20UNIVERSITIES%20ACT%20%22



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

SUIZA

Ley federal del 24 de marzo de 1995 sobre igualdad entre hombres y mujeres (Ley sobre igualdad). Ver artículo 4 (texto en alemán, francés e italiano)

Sitio de las Autoridades de la Confederación Suiza

http://www.admin.ch/ch/f/rs/151_1/index.html

URUGUAY

Ley N° 16.045 del 17 de mayo de 1989, publicada en el D.O. 15 jun/89, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector ramo de la actividad laboral.

Parlamento del Uruguay

<http://www.parlamento.gub.uy/Leyes/Ley16045.htm>

VENEZUELA

Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia (LEVIOL) del 3 de septiembre de 1998 (G.O. N° 36.531 de la misma fecha)

Derecho penal, Université de Fribourg

http://www.unifr.ch/derechopenal/legislacion/ve/ley_venezuela1.pdf

Código penal de Venezuela

<http://www.mintra.gov.ve/legal/codigos/penaldevenezuela.html>



ANEXO II: ACOSO SEXUAL DISPOSICIONES PENALES EN LATINOAMERICA

PAÍS	AÑO	DISPOSICIÓN	TEXTO DEL ARTÍCULO
Brasil	2001	Ley n°. 10.224/01 del 15 de mayo de 2001 que dispone sobre el delito de acoso sexual.	C. P: “Art. 216-A. Coaccionar a alguien con el objetivo de obtener una ventaja o favor sexual, aprovechándose el agente de su condición de superior jerárquico o influencia, inherentes al ejercicio de su empleo, cargo o función. “Pena – privación de libertad, de 1 (uno) a 2 (dos) años.
Cuba	1979	Código Penal, Ley No. 62	C. P. ARTÍCULO 301. La autoridad, funcionario o empleado que proponga relaciones sexuales a una mujer que esté a su disposición en concepto de detenida, reclusa o sancionada, o bajo su custodia, o a la esposa, hija, madre, hermana o afín en los mismos grados de la persona en esa situación, incurre en sanción de privación de libertad de dos a cinco años. ARTÍCULO 302. La autoridad, funcionario o empleado que proponga relaciones sexuales a una mujer que tenga pleito civil, causa o proceso, expediente o asunto de cualquier clase pendiente de resolución, trámite, opinión o informe oficial, en que debe intervenir por razón de su cargo, es sancionado con privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas.
Ecuador	1998	Ley 106, R.O. 365, 21.07.98 sobre enmiendas al Código Penal en delitos de violencia sexual.	C. P: Art. 511.- Si la mujer fuere menor de catorce y mayor de doce, el estupro se reprimirá con prisión de dos a cinco años. Art... - (1) El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleciendo de una situación



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

			de superioridad laboral, docente o análoga con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con pena de prisión de seis meses a dos años. (1) Agregado mediante el artículo 8 de la Ley 106, R.O. 365, 21. VII. 98.
El Salvador	1997	Decreto legislativo núm. 1030 del 26.03.97 por el que se dicta el Nuevo Código Penal Salvadoreño.	C. P: Art. 165.- El que realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que implique tocamiento u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual será sancionado con prisión de seis meses a un año. El acoso sexual realizado en menor de doce años, será sancionado con la pena de seis meses a dos años. Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación se impondrá además una multa de treinta a cincuenta días multa.
República Dominicana	1997	Ley No. 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.	C. P. Art. 333-2.- Constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confiere sus funciones. El acoso sexual se castiga con un año de prisión y multa de cinco mil a diez mil pesos.
Venezuela	1998	Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia del 3 de septiembre de 1998	ARTÍCULO 19º: Acoso sexual. El que solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

			<p>ejercicio profesional y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener en el ámbito de dicha relación, será castigado con prisión de tres (3) a doce (12) meses.</p> <p>Cuando el hecho se ejecutare en perjuicio de la mujer u otro integrante de la familia a que se refiere el artículo 4o. de esta Ley, la pena se incrementará en una tercera parte.</p>
--	--	--	--



ANEXO III: ACOSO SEXUAL. DISPOSICIONES PENALES EN
EUROPA

Bélgica	1998	Ley del 30 de octubre de 1998 que penaliza el acoso	<p>C. P: Art. 442bis. Quien haya acosado a una persona cuando sabía o habría debido saber que afectaría gravemente por su comportamiento la tranquilidad de la persona en cuestión, será castigado con una pena de prisión de quince días a dos años y de una multa de cincuenta a trescientos francos, o con una de esas penas únicamente.</p> <p>El delito previsto por el presente artículo sólo podrá ser aplicado a instancias de la persona que se considere acosada.</p>
España	1995	Ley Orgánica 10/1995, DE 23 de Noviembre, del Código Penal. (BOE nº 281, 24 de noviembre de 1995)	<p>C. P. Artículo 184. 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.</p> <p>2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.</p>



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

			3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.
Francia	2002	Ley n ° 2002-73 del 17 de enero de 2002, de modernización social que introduce el art. 122-46 del Código de Trabajo y el art. 222-33 del Código Penal	C. P. Artículo 222-33 El hecho de acosar a otro con el fin de obtener favores de naturaleza sexual será castigado con un año de prisión y multa de 15.000 euros.
Portugal	1998	Ley n.º 65/98 del 2 de Septiembre que modifica el Código Penal	C. P. Art. 164: 2 - Quien, abusando de autoridad resultante de una relación de dependencia jerárquica, económica o de trabajo, obliga a otra persona, por medio de orden o amenaza no comprendida en el número anterior, a sufrir o a practicar cópula, coito anal o coito oral, consigo o con otro, es castigado con pena de prisión de hasta 3 años.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

**ANEXO IV: ANÁLISIS INTERNACIONAL DE LAS LEYES QUE
SANCIONAN EL ACOSO SEXUAL / ROBERT HUSBANDS**

(*) Artículo publicado en la Revista Internacional del Trabajo 1993 Volumen 112, página 109 y siguientes, proporcionado por el Servicio de Información Pública y Biblioteca de la Oficina de la OIT en la Argentina.

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 para promover la causa de la justicia social y, de esa manera, contribuir a lograr una paz universal y permanente. Una característica especial de su estructura es que, junto con los representantes de los gobiernos, los representantes de los trabajadores y de los empleadores participan en la Conferencia Internacional del Trabajo, en el Consejo de Administración y en muchas de sus reuniones regionales y de otra índole.

En el curso de los años, la OIT ha ido constituyendo un código de normas internacionales del trabajo en forma de convenios y recomendaciones sobre libertad de sindicación, política de empleo y de formación, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones laborales y muchas otras cuestiones sociales.

Una parte importante de las actividades de la OIT consiste en suministrar asesoramiento de expertos y asistencia técnica a los países que lo solicitan. Gran parte de estas actividades se desarrollan en campos tales como formación, promoción del empleo, desarrollo de cooperativas, seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, educación obrera y relaciones profesionales. En Ginebra actúa también el Instituto Internacional de Estudios Laborales, centro autónomo de estudios avanzados, y en Turín el Centro Internacional de Formación, que organiza cursos para instructores, personal de inspección y directores de los países en vías de desarrollo.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría, la sede central, el órgano de investigación y la casa editora de la Organización Internacional del Trabajo. La *Revista Internacional del Trabajo* es la publicación más antigua y más difundida de las publicaciones periódicas y no periódicas editadas por la Oficina, pudiendo citarse entre éstas, además, las actas e informes de la Conferencia, estudios y encuestas comparados, publicaciones de referencia estadística, manuales prácticos, guías técnicas y recomendaciones prácticas, así como libros educativos en las diversas esferas de competencia de la Organización. Se pueden obtener las publicaciones de la OIT en las librerías importantes o en las oficinas de la OIT en muchos países y también solicitándolas directamente a:

Servicio de Publicaciones,
Oficina Internacional del Trabajo,
CH-1211 Ginebra 22,
Suiza.
Tel. (22) 799 61 11
Fax. (22) 798 63 58

- Todo el material publicado en la *Revista Internacional del Trabajo* está protegido por el *copyright*. El autor que envía un original a la *Revista* acepta, por ese solo hecho, que los derechos sobre su artículo sean transferidos a la OIT en el caso de que éste sea publicado. El *copyright* abarca el derecho exclusivo de reproducción y distribución del artículo, comprendidas las reimpresiones, la reproducción fotográfica o en microformato, o cualquier otro tipo de reproducción de carácter similar y las traducciones. Esta publicación no podrá ser reproducida, almacenada en un sistema computadorizado de recuperación de datos ni transmitida de ninguna manera ni por ningún medio – electrónico, electrostático o mecánico, ni por banda magnética o fotocopiado, etc. – sin el permiso, por escrito, del titular del *copyright* (véase la contracubierta posterior).
- La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.
- Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales o la publicación de anuncios no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.



revista internacional del trabajo

1993

Volumen 112



Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual

Robert HUSBANDS *

Introducción

En el presente artículo¹ se detallan y comparan las leyes aplicables al hostigamiento o acoso sexual en el trabajo, en veintitrés países industrializados². Se explican las diferentes concepciones jurídicas del modo de combatir el acoso sexual en los países examinados, y se precisa que esa diversidad se debe a tradiciones culturales diferentes y a criterios distintos de clasificación jurídica de los tipos de acoso sexual. En algunos países se han promulgado leyes especiales para refrenar el acoso sexual, mientras que en otros se ha optado por una legislación de carácter más general.

En su sentido moderno, la legislación sobre «acoso sexual» hizo su aparición en los Estados Unidos, en la segunda mitad del decenio de 1970. Según un comentarista, hasta 1975 los medios de comunicación ni siquiera empleaban la expresión «acoso sexual»³. Más tarde, a partir de 1980, se adoptaron leyes que sancionaban el acoso sexual en diversos países industrializados. Tres factores, como mínimo, han contribuido al mayor interés que suscita hoy este asunto.

* Oficina Internacional del Trabajo.

¹ El material utilizado para el presente artículo se ha tomado principal pero no exclusivamente del análisis comparado de la legislación sobre el acoso sexual, vigente en veintitrés países industrializados, realizado por el mismo autor y publicado en *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work* (Ginebra, OIT), vol. 11, 1/1992. Las citas de leyes o sentencias que no figuran en el presente artículo pueden verse en ese trabajo, mucho más completo, con la salvedad de las leyes sobre el acoso sexual promulgadas en Bélgica y en Francia con posterioridad a la preparación del *Digest*. Véase la real orden para la protección de los trabajadores contra el acoso sexual de 18 de septiembre de 1992 (*Moniteur Belge*, núm. 197, 7 de octubre de 1992, págs. 21505 y 21506), la ley núm. 92-1179, de 2 de noviembre de 1992, relativa al abuso de poder en cuestiones sexuales, en el lugar de trabajo, y que modifica el Código de Trabajo y el Código de Procedimiento Penal (*Journal officiel de la République française*, núm. 257, de 4 de noviembre de 1992, págs. 15255 y 15256).

² Los países examinados son los siguientes: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

³ C. MacKinnon: *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination* (New Haven, Yale University Press, 1979), pág. 27, nota 13.

El primero de ellos fue el progreso del movimiento feminista en la política de los países industrializados. La promulgación de leyes en pro de la igualdad de oportunidades y la mayor atención que prestaban los empleadores a todo lo relacionado con las mujeres incitaron a éstas a condenar más energicamente que antes el acoso sexual. También contribuyó al reconocimiento de la importancia de la cuestión la decisión de efectuar numerosos estudios sobre su envergadura y su gravedad, así como la actuación de sindicatos y asociaciones femeninas, que dieron a conocer las características del fenómeno y sus consecuencias, y la existencia de un entorno laboral en el cual resultaban más aceptables las quejas formuladas por las víctimas de un acoso sexual.

El segundo factor fue el aumento del número de trabajadoras⁴. La incorporación de un gran número de mujeres al mundo del trabajo suscitó dos reacciones en cierto modo contradictorias. Por un lado, en determinadas empresas antes dominadas por los hombres se percibió el aflujo de mujeres como una amenaza. La oposición a su presencia revistió a veces la forma de un acoso sexual, ideado con la finalidad de desconcertarlas y de humillarlas, de disuadir las de ocupar un puesto de trabajo en sectores laborales de dominación masculina y de poner de manifiesto su condición de trabajadores inferiores y de segunda categoría, que sólo podían dedicarse a un «trabajo femenino»⁵. En otras empresas, la irrupción de mujeres trajo consigo la exigencia de que cedieran a solicitudes sexuales para conseguir un empleo, no perder su trabajo o ser ascendidas o trasladadas.

Se sugería con ello, primero, que las mujeres no deben competir con los hombres para los mismos trabajos, ni salirse de sus funciones femeninas tradicionales, y, en segundo lugar, que la mujer es ante todo un objeto sexual, y solamente después una trabajadora apreciada.

El tercer factor fueron las primeras decisiones judiciales de tribunales federales norteamericanos, a fines del decenio de 1970, en las cuales se declaraba que el acoso sexual era un tipo específico de comportamiento prohibido por la ley⁶. Esas decisiones formularon la tesis de que unas relaciones de índole sexual en el lugar de trabajo pueden imponer al empleador ciertos deberes y obligaciones. Dejó de considerarse el acoso sexual como un problema personal entre dos personas.

⁴ Véase M. Vhay: «The harms of asking: Towards a comprehensive treatment of sexual harassment», en *University of Chicago Law Review*, vol. 55, 1988, págs. 328 y 331.

⁵ Puede verse un análisis del modo en que se recurre al acoso sexual para evitar que las mujeres trabajen en lugares de trabajo dominados por los hombres, en V. Schultz: «Telling stories about women and work: Judicial interpretations of sex segregation in the workplace in Title VII cases raising the lack of interest argument», en *Harvard Law Review* (Cambridge, Massachusetts), vol. 103, 1990, págs. 1749 y 1832-1839.

⁶ Como se indica más adelante, después de muchas vacilaciones los tribunales federales estadounidenses llegaron a la conclusión de que el acoso sexual es una violación del título VII de la ley de 1964 sobre los derechos civiles, que prohíbe la discriminación sexual en el trabajo. Véanse los artículos 2000e y siguientes del «42 United States Code». En esa norma legislativa sobre la igualdad de oportunidades no se menciona, sin embargo, el acoso sexual.

Procede señalar que el acoso sexual plantea problemas nuevos para el derecho laboral. Es normal que la fábrica o la oficina sean un lugar de relación social, y que de esa convivencia en ella nazcan idilios. Pero no siempre es posible trazar una línea clara de demarcación entre el flirteo aceptable y una conducta ofensiva y rechazable. Un mismo comportamiento puede no ser intrínsecamente ofensivo en el caso de muchos tipos de interacción social. De hecho, en ciertas circunstancias una persona puede desear incluso que un compañero o compañera de trabajo le haga una invitación o la halague con una frase amable. No se trata, pues, en realidad de determinar si el comportamiento es o no ofensivo, sino de saber si es bien acogido por una persona dada. Esto contrasta con otros tipos de acoso u hostigamiento basado en características raciales, étnicas o religiosas, con respecto a las cuales no suele ser difícil decidir que un acto concreto es una forma de acoso, ya que en sí mismo se trata de un comportamiento ofensivo. Como aclaró un juez en una causa sobre acoso sexual: «No vamos a ocuparnos de los calificativos racistas ... que no honran a nadie, sino de unas pautas sociales que, en cierta medida, son normales y previsibles. Lo que inquieta no es la práctica propiamente dicha, sino el abuso de la misma»⁷.

1. Estudios que ponen de manifiesto la gravedad y las consecuencias del acoso sexual

Se han efectuado mucho estudios para determinar la envergadura y gravedad del acoso sexual en los lugares de trabajo⁸. Se ha constatado en general que está más difundido de lo que se piensa, y que sus consecuencias para quienes lo padecen son muy graves y traumáticas, por sus secuelas psicológicas y por la pérdida de beneficios laborales que de él se derivan.

Ahora bien, los datos que aportan esos estudios pueden diferir enormemente. En un estudio realizado por la revista *Redbook* en los Estados Unidos, por ejemplo, el 88 por ciento de las nueve mil mujeres interrogadas dijeron haber sido objeto de acoso sexual⁹, mientras que en un estudio francés la proporción correspondiente era de un 10 por ciento tan sólo. Además, en ese mismo estudio francés el 48 por ciento de las mujeres pensaban que, si el jefe inmediato de una trabajadora que aspira a un ascenso le pide que pase el fin de semana con él, no se trata de un caso de hostigamiento

⁷ Barnes v. Costle, 561 F. 2d 983, 15 FEP Cases 345 (D.C. Cir. 1977).

⁸ Se dan detalles sobre estos estudios en *Conditions of Work Digest*, op. cit., págs. 67-173 (en «General») y págs. 286-289.

⁹ Se cita este estudio en B. Lindesmann y D. Kadue: *Sexual harassment in employment law* (Washington, DC, Bureau of National Affairs, 1992), pág. 4, nota 12. Puede haber diferencias muy grandes en un mismo país. En otro estudio global, del Merit Systems Protection Board de los Estados Unidos, relativo a veintitrés mil trabajadores federales, se constató que 42 por ciento de mujeres habían padecido un acoso sexual, según la definición que de él se daba en la encuesta (*ibid.*, pág. 4, nota 14).

sexual. Más notable es todavía que el 20 por ciento de las mujeres no consideraran como acoso sexual el hecho de que el patrón pida a una aspirante a un puesto de trabajo que se desnude delante de él ¹⁰.

En otras ocasiones se da, sin embargo, cierta concordancia entre los resultados de investigaciones efectuadas en países diferentes. En la variabilidad de los datos influyen sin duda las condiciones en las que se han reunido y, más concretamente, el modo de redactar las preguntas, el número de respuestas posibles, las características propias de las personas interrogadas y la diversidad de actitudes culturales en lo que atañe al concepto de acoso sexual.

Ese tipo de estudios ha sido realizado por organismos oficiales, revistas y asociaciones femeninas o feministas. El tamaño de la muestra oscila entre cien o menos y varios miles de personas. Ciertos estudios versan exclusivamente sobre las mujeres, y otros incluyen también hombres. Algunos se centran en las mujeres que han padecido ya un acoso sexual, para identificar a los acosadores típicos y las consecuencias precisas del acoso, al paso que otros estudios se han valido de una muestra más numerosa, con objeto de determinar, entre otras cosas, la frecuencia del acoso sexual.

Se resumen a continuación los resultados de algunos de esos estudios, teniendo muy presente lo antes dicho. Los estudios examinados se refieren únicamente al acoso sexual de mujeres, pero ciertos países (Bélgica, por ejemplo) han puesto de manifiesto que también los hombres pueden ser objeto de acoso sexual, si bien en proporciones estadísticamente menos importantes.

Envergadura del acoso sexual

En diversos estudios se señala que el acoso sexual trajo consigo, para un 6 a un 8 por ciento de las trabajadoras interrogadas, un cambio de empleo, y para un gran número de ellas, el despido. En ambos casos, la causa fue que se opusieron, o se negaron a soportar, un acoso sexual, el cual se concretaba a menudo en la exigencia de que cedieran a una sollicitación sexual para no perder su puesto o para obtener unos beneficios laborales tangibles (Alemania, Dinamarca y Suiza).

En estudios de varios países se consignan casos de hostigamiento sexual, consistentes en tocamientos o pellizcos y alusiones sexuales verbales insultantes, no provocadas, así como en la petición, importuna, de realizar el acto sexual, según los cuales esos actos afectaron a una proporción comprendida entre el 15 y el 40 por ciento de las mujeres interrogadas, quienes en muchos casos padecieron a consecuencia de ello trastornos psicológicos, físicos y mentales (Austria, Dinamarca, España, Estados Unidos, Noruega y

¹⁰ Hizo esta encuesta Ipsos-Le Point, con una muestra de mil hombres y mujeres de quince o más años de edad, y se publicaron sus resultados en el semanario francés *Le Point* (París), núm. 1010, 25 de enero de 1992, págs. 63-69.

Reino Unido) ¹¹. Consta también que no siempre se comunican tales sucesos. Según un estudio, el 60 por ciento de quienes han sido objeto de acoso sexual prefieren ignorarlo, por pensar que su protesta no resolverá el problema, sino que, por el contrario, agravará aún más sus secuelas económicas y psicológicas (Estados Unidos) ¹².

Responsables habituales del acoso sexual

Casi la cuarta parte (un 23,5 por ciento) de las mujeres interrogadas en una encuesta japonesa contestaron que el acosador había sido su jefe; un 14 por ciento, otra persona que ocupaba un puesto de mando; un 18,5 por ciento, una persona de más antigüedad en el trabajo; un 15,8 por ciento, un colega; un 4,4 por ciento, un cliente directo, y un 4,2 por ciento, un cliente de la empresa.

Se obtuvieron datos similares en una investigación realizada en Francia. Las personas que habían acosado sexualmente a una mujer en una o más ocasiones eran el propio empleador (un 29 por ciento), un jefe (un 26 por ciento), un colega (un 22 por ciento) y un cliente (un 27 por ciento).

Categorías más expuestas al acoso sexual

En un estudio español se llega a la conclusión de que las trabajadoras de veintiséis a treinta años tienen más probabilidades de padecer un acoso sexual que las de otra edad, porque se dan en ellas dos factores importantes: la juventud y una actividad sexual real o supuesta. Las mujeres separadas, divorciadas o viudas no sólo tienen más probabilidades de ser objeto de acoso sexual, sino que además son víctimas de él en sus formas más duras. El mismo estudio pone de manifiesto que las mujeres interrogadas conocían mal, en general, sus derechos en lo que atañe al acoso sexual. Se obtuvieron datos similares en un estudio belga, según el cual las mujeres solteras, divorciadas o separadas y las de menos de treinta años son las más expuestas al acoso sexual.

En Australia, la Comisión Federal de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades llegó a la conclusión de que la mayoría de las quejas por acoso sexual proceden de mujeres jóvenes que trabajan en pequeñas empresas, de menos de cien trabajadores. Pero, en este caso, el 75 por ciento de las demandas administrativas o judiciales se debían a mujeres de menos de veinte años. A más de la mitad les había costado encontrar trabajo antes de su experiencia de acoso sexual, y en la mayoría de los casos se trataba de su

¹¹ En los Estados Unidos se señaló en una decisión judicial que «la tensión psicológica derivada de un acoso sexual es un trastorno específico y diagnosticable, a juicio de la American Psychiatrist Association». *Robinson v. Jacksonville Shipyards*, 760 F. Supp. 1486 (M.D. Fla. 1991).

¹² W. Pollack: «Sexual harassment vs. legal definitions», en *Harvard Women's Law Journal* (Cambridge, Massachusetts), vol. 13, 1990, pág. 35.

primer empleo. Otros estudios indican que las jóvenes están particularmente expuestas al acoso sexual por [su] inexperiencia y por el insuficiente conocimiento de sus derechos y de los medios de reparación que están a su alcance. Las demandantes trabajan sobre todo en oficinas y establecimientos de venta al por menor.

En un estudio francés se observó que los sectores de mayor frecuencia del acoso sexual eran los del comercio y la artesanía (un 18 por ciento del total de las trabajadoras), la industria (un 17 por ciento), los servicios médicos y de hospital (un 14 por ciento), y los bares, restaurantes y hoteles (un 10 por ciento). Según una encuesta austríaca, las mujeres del sector de los servicios están particularmente expuestas al acoso sexual. En una investigación realizada en los Estados Unidos se llegó a la conclusión de que las mayores probabilidades de padecer un acoso sexual correspondían a las mujeres solteras o divorciadas, que tenían un empleo no tradicional o que trabajaban en un ambiente predominantemente masculino o a las órdenes de un hombre.

Consecuencias financieras de los actos de acoso sexual para los empleadores

Es difícil calcular lo que les cuesta a los empleadores el acoso sexual. Procede señalar, no obstante, que los costos pueden ser de tres clases. Los más importantes son los derivados del absentismo, de la menor productividad y de la rotación de personal consiguientes. En un estudio referente a ciento sesenta grandes empresas de los Estados Unidos, realizado en 1988, se constató que el acoso sexual les había costado, por término medio, 6,7 millones de dólares al año.

El segundo tipo de costos se debe a la indemnización de las víctimas de un acoso sexual. En los Estados Unidos no son infrecuentes sumas de 100 000 o más dólares en concepto de indemnización, aunque también pueden ser menores. En otros países no suelen rebasar los 10 000 dólares (Australia, Dinamarca, Japón, Reino Unido, Suecia y Suiza), si bien teóricamente las sumas pueden ser mayores, en particular en los casos de despido injustificado, que suelen zanjarse con el pago de una indemnización equivalente a seis meses de salario o, en algunos países, incluso más. En el Reino Unido, las demandas por acoso sexual dan lugar a indemnizaciones monetarias medias más altas que las correspondientes a otros tipos de demandas referentes a una discriminación sexual, lo cual parece indicar que, si bien las indemnizaciones realmente pagaderas no son exorbitantes, a las empresas les conviene considerar seriamente tales quejas.

El tiempo que lleva la investigación y la refutación por la dirección de las demandas provocadas por casos de hostigamiento sexual, así como las costas y gastos judiciales correspondientes, representan un tercer tipo de costos para las empresas. La pérdida de tiempo y dichos gastos y costas pueden suponer una carga considerable para los empleadores.

En cierta medida, es posible evitar todos esos gastos si la empresa aplica normas explícitas de prevención del acoso sexual, y toma medidas para garantizar su cumplimiento.

2. Concepciones jurídicas del acoso sexual

Definiciones legales del acoso sexual

Solamente nueve de los veintitrés países industrializados examinados cuentan con normas legales que definen específicamente, o mencionen, el acoso sexual: Alemania (Berlín), Australia (jurisdicción federal y de la mayoría de los estados), Bélgica, Canadá (jurisdicción federal y de varias provincias), España, Estados Unidos (ciertos estados), Francia, Nueva Zelanda y Suecia. En algunos países, el concepto se ha formulado y definido en una decisión judicial: Australia (en un estado), Canadá (jurisdicción federal y de algunas provincias), Estados Unidos (jurisdicción federal y de varios estados), Irlanda, Reino Unido y Suiza. En casi todos los demás se ha definido el acoso sexual, por analogía, como toda actividad que viola una norma legal relativa a otro asunto, como por ejemplo un despido injustificado, actos que acarrear un perjuicio a terceros y conducta dolosa.

En la definición tradicional y estricta del acoso sexual, se trata de la exigencia formulada por un superior, normalmente pero no siempre, de sexo masculino, a un subordinado suyo, normalmente pero no siempre, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, por ejemplo un aumento de salario, un ascenso, un traslado o su permanencia en el puesto de trabajo. Se habla en este caso de «acoso sexual por chantaje», que implica un abuso de poder por parte de un superior o del empleador.

Según la definición más general del acoso sexual, se trata de incitaciones sexuales importunas, de una sollicitación sexual o de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso. En este caso se habla de «acoso sexual por intimidación», que se diferencia del acoso sexual por chantaje en el sentido de que la parte demandante no tiene que haber sufrido una pérdida económica tangible, por haber sido despedida o por no haber obtenido un ascenso o un aumento de salario.

Son pocos los países que hayan implantado los conceptos jurídicos de acoso sexual por chantaje o de acoso sexual por intimidación por medio de una decisión judicial o de una norma legal (Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suiza). Francia ha adoptado únicamente la definición tradicional de acoso sexual por chantaje que engloba el concepto de abuso de poder.

Existen medios de protección contra el acoso sexual por chantaje, sin que se defina explícitamente la expresión, en varios países, principalmente de Europa occidental, que sancionan todo abuso de poder de los superiores que importunan a sus subordinadas con requerimientos sexuales. Ha habido casos judiciales de ese tipo al amparo de demandas por despido injusto, en las cuales la demandante arguyó convincentemente que el hecho de no ceder a las solicitudes sexuales de un supervisor no justifica nunca el despido (Alemania, Austria, Dinamarca, Grecia, Noruega, Países Bajos y Suecia).

En el Japón prosperó una demanda judicial, basada en el principio del acoso sexual por intimidación, sin que se dieran las condiciones propias del acoso sexual por chantaje. Como es el único litigio conocido en relación con el acoso sexual en el Japón, no se puede tener la seguridad de que el tribunal haría suyo el criterio del acoso sexual por chantaje en otras circunstancias. Cabe deducir, no obstante, que, como el acoso sexual por intimidación ha quedado sancionado por una decisión judicial, y puesto que se trata del caso más general de hostigamiento sexual, también podría ser sancionable el acoso sexual por chantaje.

En casi todos los países que han definido el acoso sexual en una norma legal o una decisión judicial, el elemento esencial de una demanda por ese motivo es que el comportamiento sea importuno, y que fuera rechazado. De ahí se deduce la necesidad de determinar en qué casos una conducta de carácter sexual resulta importuna o inaceptable.

La formulación habitual en las normas legales o en las decisiones judiciales es que el acoso sexual debe referirse a acciones que el individuo sabe, o debería saber fundamentalmente, que son importunas (tal es el caso, por ejemplo, en las provincias canadienses de Manitoba, Ontario y Terranova).

Es evidente que ciertas formas de conducta son inaceptables en sí mismas, verbigracia los calificativos sexistas, la violencia física o el hecho de tocar partes íntimas del cuerpo. La aceptabilidad de otros tipos de comportamiento, como puede ser una invitación personal de tipo social, resulta menos clara, ya que no son intrínsecamente ofensivos y porque la reacción ante ellos puede ser ambigua. Por consiguiente, sólo el franco repudio de una solicitud sexual o la oposición manifiesta a un comportamiento sexual ofensivo pueden justificar una demanda judicial. Puede ser difícil, o incluso imposible, que prospere una demanda al respecto si ha habido una conducta ambigua, en particular cuando se refiera a alguien con quien la persona demandante haya tenido ya una relación, debido a la inexistencia de pruebas convincentes de la no aceptación.

Solamente en Suecia se ha formulado de otro modo este asunto. La legislación sueca estipula que no se debe hostigar a una persona por el hecho de que haya rechazado una solicitud sexual. Se prescinde, pues, del criterio de la aceptación. El o la querellante tiene que haber rechazado claramente una solicitud sexual para poder presentar una demanda.

También es muy importante decidir si la aceptabilidad debe juzgarse desde el punto de vista del hombre sensato o de la mujer sensata. La mayoría de los tribunales que se han ocupado de este tema (por ejemplo, en el Canadá, los Estados Unidos, el Reino Unido y Suiza) han optado por el criterio de la mujer sensata (contrapuesto al totalmente subjetivo del o la demandante), por estimar que los hombres y las mujeres perciben y califican la conducta sexual de un modo muy diferente y que se debe recurrir al criterio de la mujer sensata, ya que las mujeres son las víctimas principales del acoso sexual.

Con la definición aplicable está relacionado el requisito de que se repitan los actos sancionables para que se trate efectivamente de un caso de acoso sexual, o si basta con un solo acto grave. Esto merece cierta atención porque, como se señaló en los debates del Parlamento francés sobre el particular, y en una decisión judicial del Reino Unido, la palabra «acoso» implica una reiteración. Como los legisladores franceses querían que quedara penalmente sancionado incluso un solo acto grave, se decidió que no figuraran en el texto de la ley las palabras «acoso sexual», sino únicamente en su título. Análogamente, en un litigio del Reino Unido se especifica en la decisión judicial que, si bien la palabra «acoso» significa en el diccionario un acto que se repite, se podría interpretar la expresión «acoso sexual» en el sentido de referirse a un solo incidente grave¹³.

¿Se puede decir que la violación y la violencia sexual son manifestaciones de acoso sexual? Aunque se discrepa al respecto, la tesis más aceptada es que se trata de actos delictivos cualitativamente diferentes, mucho más graves a causa de la violencia, o la amenaza de la misma, inherentes al acto, y también por las consecuencias que tienen para la víctima. En el debate parlamentario francés sobre la ley penal aplicable al acoso sexual, los legisladores no quisieron que figurara en el texto de la ley la palabra «coacción», porque es el término que se emplea en las normas legales que sancionan la violación; los legisladores no deseaban que los tribunales interpretaran el acoso sexual como una forma de violación, sino como un tipo diferente de acto sancionable de índole sexual.

Diversas organizaciones, entre ellas las Naciones Unidas y ciertas asociaciones feministas¹⁴, se han ocupado del acoso sexual en su afán global de

¹³ *Bracebridge Engineering Ltd. v. Darby* [1990], IRLR 3.

¹⁴ En Dinamarca, por ejemplo, la asociación Joan-Sostrene (Hermanas Joan) se dedica a combatir la violencia contra las mujeres, por ejemplo la violación y el incesto, a la vez que el acoso sexual en el trabajo. En Francia, la Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) se propone la eliminación del acoso sexual en el trabajo con arreglo a su misión general de lucha contra todas las formas de violencia que padecen las mujeres. En cuanto a las Naciones Unidas, en 1989 el Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, encargado de velar por la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expresó su preocupación por el hecho de que la violencia que padecen las mujeres puede retardar el progreso hacia la eliminación de todas las discriminaciones, y examinó el asunto del acoso sexual en el contexto de la violencia contra la mujer.

combatir la violencia contra la mujer¹⁵. Aunque esto no quiere decir que la violación y la violencia sexual queden comprendidas en la definición del acoso sexual en su sentido jurídico, indica que varias entidades consideran la lucha contra el acoso sexual como parte integrante de un movimiento más amplio, destinado a impedir todas las formas de agresión contra la mujer. Desde este punto de vista, cabría considerar – como en la concepción francesa – que el acoso sexual es una forma menos grave de agresión sexual y, por ende, cualitativamente distinto de la violación.

La protección legal

La legislación sobre el acoso sexual es relativamente reciente. Como concepto jurídico había tenido muy pocas aplicaciones prácticas hasta que se juzgaron los primeros casos de acoso sexual en virtud de la ley norteamericana federal sobre la discriminación basada en el sexo, en la segunda mitad del decenio de 1970¹⁶. Más tarde, el concepto fue exportado de los Estados Unidos a otros países industrializados, como Australia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda y ciertos países de Europa occidental. En muchos de ellos, la expresión «acoso sexual» no hizo su aparición en forma legal hasta el decenio de 1980 o principios del siguiente. Pero, una vez exportado, el concepto ha sido objeto de modificaciones, por ejemplo en lo tocante a las reglas de determinación de la responsabilidad y de los posibles responsables. A veces se emplea también en un contexto legislativo distinto del estadounidense, por ejemplo mediante la promulgación de leyes laborales o penales que prohíben explícitamente el acoso sexual, más bien que mediante la aplicación de la legislación referente a la igualdad de oportunidades.

En varios países industrializados, la expresión «acoso sexual» sigue sin tener un significado legal preciso, y se sanciona todo comportamiento asimilable al acoso sexual con arreglo a muy diversas leyes laborales o penales o relativas a la igualdad de oportunidades, que no abordan específicamente el tema del acoso sexual.

Como queda dicho, la legislación sobre el acoso sexual nació en el decenio de 1970, en los Estados Unidos. Se enunció, después de muchas

¹⁵ Los comentaristas dan a veces a la palabra «violencia» un sentido más amplio que el de la mera violencia física. Por ejemplo, un experto la ha definido de modo tal que engloba también el lenguaje (y más concretamente el «simbólico») que se emplea para establecer o imponer una relación de poder. Véase A. García: *Sexual violence against women: Contribution to a strategy for countering the various forms of such violence in the Council of Europe States* (Estrasburgo, European Committee for Equality Between Men and Women, 1991), págs. 4-6.

¹⁶ Aunque los tribunales federales de apelación de los Estados Unidos no reconocieron hasta 1977 el acoso sexual como una forma de discriminación basada en el sexo, existía ya cierta protección en el plano de los estados, ya que los tribunales se inspiran en principios del *common law* para proteger a la mujer contra los casos extremos de acoso sexual que implican actos físicos inaceptables. Pero los tribunales de los estados no ofrecían en definitiva una gran protección contra el acoso sexual verbal, ya que los magistrados se mostraban reacios a intervenir en lo que, para ellos, era un asunto personal entre los litigantes. Véase Vhay, *op. cit.*, pág. 328.

vacilaciones, el derecho a la protección contra el mismo. En efecto, en cinco de los primeros litigios planteados al respecto se llegó a la conclusión de que las normas legislativas relativas a la discriminación basada en el sexo, promulgadas en 1964, no se aplicaban al acoso sexual¹⁷. Se estimó que el acoso sexual de una subordinada por su jefe de sexo masculino no constituía una forma de discriminación sexual y que los actos que eran objeto de la demanda obedecían a «una propensión, peculiaridad o modo de ser personales del supervisor», y no a una discriminación en función del sexo¹⁸; que se basaban en un atractivo físico, y no en el sexo de la demandante¹⁹; o que la sollicitación sexual no estaba relacionada con el trabajo, y que la ley no pretendía que «el empleador fuera responsable de algo que esencialmente no es sino un acto censurable, aislado y no autorizado, de un trabajador para con otro»²⁰. Al rechazar la demanda en un caso concreto²¹, el tribunal falló que «se trata de un enfrentamiento derivado de las sutilezas de una relación discordante».

Al principio, los magistrados federales de los Estados Unidos se mostraron también reacios a aplicar la ley sobre la discriminación basada en el sexo a los que calificaban de problemas personales entre trabajadores, ya que temían que ello trajera consigo un aluvión de litigios judiciales. Como se decía en una decisión judicial, «si se aceptasen las tesis de la demanda, ningún supervisor se animaría a entablar una conversación con un subordinado, de uno u otro sexo. Una invitación a cenar podría convertirse en una invitación a incoar un procedimiento judicial ante un tribunal federal»²².

¹⁷ Véase «Sexual harassment and Title VII: The foundation for the elimination of sexual cooperation as an employment condition», en *Michigan Law Review* (Ann Arbor), vol. 76, 1978, pág. 1007.

¹⁸ *Corne v. Bausch & Lomb*, F. Supp. 161, 10 FEP Cases 289 (D. Ariz. 1975, *vacated on procedural grounds*, 562 F. 2d 55, 15 FEP Cases 1370 (9th Cir. 1977)). El juez del tribunal de distrito se opuso también a la interpretación según la cual la ley sobre la igualdad de oportunidades es aplicable al acoso sexual de una trabajadora, por estimar que «ello implicaría que, si los actos que son objeto de la demanda afectaran también a un hombre, no habría ninguna posibilidad de actuación judicial» (390 F. Supp. 163, 10 FEP Cases 291). La demanda contra un «acosador bisexual», planteada en el caso *Corne*, no ha prosperado nunca en los casos de acoso sexual por chantaje, pero sí, en cierta medida, en los de acoso sexual por intimidación. Véase, por ejemplo, *Sheehan v. Purolator, Inc.*, 839 F. 2d 99, 49 FEP Cases 1000 (2nd. Cir. 1986) (un superior que descargaba su mal humor sobre sus subordinados, hombres y mujeres por igual, no había cometido un acto de acoso sexual), *cert. denied*, 488 U.S. 891 (1988).

¹⁹ *Barnes v. Train*, 13 FEP Cases 123 (D.D.C. 1974), *rev'd sub nom. Barnes v. Castle*, 561 F. 2d 983, 15 FEP Cases 345 (D.C. Cir. 1977).

²⁰ *Miller v. Bank of America*, 418 F. Supp. 233, 13 FEP Cases 430 (N.D. Cal. 1976), *rev'd*, 600 F. 2d 1211, 20 FEP Cases 462 (9th Cir. 1979).

²¹ Véase la nota 19.

²² *Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co.*, 422 F. Supp. 553, 13 FEP Cases 1574 (D.N.J. 1976), *rev'd* 568 F. 2d 1044, 16 FEP Cases 22 (3d Cir. 1977). Pero todavía hace poco se ha afirmado que el acoso sexual no es una forma de discriminación basada en el sexo. Véase E. F. Paul: «Sexual harassment as sex discrimination. A defective paradigm», en *Yale Law & Policy Review* (New Haven, Connecticut), vol. 8, 1990, pág. 323 (entre otras cosas, se alega la inexistencia de perjuicios con respecto a una categoría dada de personas, en casos de acoso

(Continuación de la nota en la página 86)

En 1977 quedó zanjada la cuestión en los tribunales federales de los Estados Unidos, al decidir un tribunal de apelación federal que el acoso sexual por chantaje constituía de hecho una discriminación basada en el sexo, por considerar que «no se hubiera solicitado la participación de la demandante en una actividad sexual de no haber sido por su condición femenina... Fue objeto de los deseos sexuales de su superior porque era una mujer, y aquél pidió a ésta que accediera a sus solicitudes si quería conservar su empleo»²³.

En 1981, en otra decisión de un tribunal de apelación federal, se calificó asimismo el acoso sexual por intimidación de forma de discriminación basada en el sexo. El tribunal preguntaba: «¿Cómo no va a ser legalmente sancionable un acoso sexual que introduce los estereotipos sexuales más bajos en el entorno general de trabajo y que supone siempre una agresión deliberada a la intimidad más profunda de la persona?» Si no se considerara punible semejante acoso sexual por intimidación, «un empleador podría acosar sexualmente a una trabajadora con plena impunidad tomando todas las medidas imaginables contra ella, menos el despido, para castigarla por su resistencia». En tal caso, añadía el tribunal, el empleador podría «implícita y efectivamente, hacer de la aceptación pasiva por la trabajadora de sus intimidaciones sexuales una condición *sine qua non* para el empleo»²⁴.

Esas dos decisiones de tribunales federales estadounidenses de apelación han influido poderosamente en los parámetros de la legislación actual sobre el acoso sexual, y no sólo en los Estados Unidos sino también en otros países. Aunque dichas decisiones se basaban en la legislación federal estadounidense sobre la igualdad de oportunidades, otros países han adoptado asimismo, total o parcialmente, los criterios del chantaje y de la intimidación sexuales, si bien adaptándolos a los perfiles de otras leyes que no se refieren necesariamente a la discriminación basada en el sexo.

Cabe clasificar la legislación vigente en materia de acoso sexual en los veintitrés países examinados según que la protección se conceda en virtud de la legislación sobre igualdad de oportunidades o del derecho penal, civil o laboral. En ciertos países, dos o más categorías diferentes de leyes ofrecen protección al mismo tiempo.

Las leyes sobre la igualdad de oportunidades, que prohíben la discriminación sexual en el trabajo y que, en algunos casos, mencionan explícitamente el acoso sexual, constituyen la fuente más importante de protección en ciertos países: Alemania (Berlín), Australia, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Irlanda, Nueva Zelanda, Reino Unido y Suecia. En la mayoría de los demás países hay leyes sobre la igualdad de oportunidades que prohí-

sexual por chantaje y de acoso sexual por intimidación; el problema teórico del supervisor bisexual; el carácter intrínsecamente condenable del acoso sexual, y la dificultad de distinguir entre solicitudes sexuales aceptables e inaceptables o importunas).

²³ Barnes v. Costle, 561 F. 2d 983, 15 FEP Cases 345 (D.C. Cir. 1977).

²⁴ Bundy v. Jackson, 641 F. 2d 934, 24 FEP Cases 1155 (D.C. Cir. 1981).

ben toda discriminación en el empleo que dependa del sexo, pero no se han invocado hasta ahora ante los tribunales en relación con el acoso sexual. En realidad, cuando no figura la expresión «acoso sexual» en el texto de las normas legales, no se puede saber a ciencia cierta si los tribunales considerarían aplicable a los casos de acoso sexual la legislación relativa a la discriminación basada en el sexo. Pero lo más probable es que, en aquellos países en que todavía no se ha zanjado esto, los tribunales interpretaran el acoso sexual como una forma de discriminación basada en el sexo, habida cuenta de las decisiones en tal sentido de tribunales de otros países.

En la Comunidad Europea, por ejemplo, el tema del acoso sexual se ha abordado principalmente en función de la igualdad de oportunidades. El Consejo de Ministros hizo suya la Recomendación de diciembre de 1991, referente al acoso sexual, que aborda la cuestión como una manera de proteger la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo²⁵. La Recomendación pide a los Estados miembros que difundan el mensaje de que el acoso sexual es inaceptable y que puede infringir la Directiva de 1976 del Consejo relativa al cumplimiento del principio de la igualdad de trato de hombres y mujeres. La Recomendación propone asimismo un dispositivo de examen y pide a los Estados miembros que informen sobre dicho cumplimiento en un plazo de tres años²⁶.

Normalmente, la leyes sobre la igualdad de oportunidades se aplican por igual a los hombres y a las mujeres, aunque en algunos casos se destaca su utilidad como modo de promover la igualdad efectiva de las mujeres con los hombres. De ahí que unas y otros queden protegidos contra el acoso sexual si se ha promulgado una ley contra la discriminación que abarque los casos de acoso sexual. Ahora bien, ¿qué ocurriría en el caso de la solicitud sexual, no aceptada, de un homosexual a otro? En el Reino Unido, y en los Estados Unidos en el plano federal, los tribunales han estimado que, siempre que se escoge a una persona por su sexo para una solicitud sexual importuna, hay una discriminación basada en el sexo, aunque el supuesto acosador sea del mismo sexo que su víctima. Esta fue escogida por su sexo, y aquél no habría elegido para esa solicitud sexual a alguien del sexo opuesto.

También es preciso determinar si las leyes relativas al acoso sexual se aplican o no al acoso de homosexuales a causa de sus tendencias sexuales. En

²⁵ Declaración del Consejo, de 19 de diciembre de 1991, sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres que trabajan (*Official Journal of the European Communities* (Luxemburgo), vol. 35, núm. C.27, 4 de febrero de 1992, pág. 1).

²⁶ La Recomendación contiene en un apéndice un Repertorio de recomendaciones prácticas que propone diversas medidas que deberían tomar los empleadores, los sindicatos y los propios trabajadores para impedir el acoso sexual y su repetición (*ibid.*, vol. 35, núm. L.49, 24 de febrero de 1992, págs. 1 y 2 (Recomendación) y págs. 3-8 (Repertorio)). El Consejo aprobó la Recomendación y el Repertorio después de la publicación por la Comisión de un informe sobre el acoso sexual en los Estados miembros, en el cual se señalaba que el acoso sexual es un problema grave y que los medios legales de reparación actuales resultan inadecuados. Véase M. Rubenstein: *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities* (Luxemburgo, 1988).

los Estados Unidos se ha planteado esto varias veces al amparo de la legislación federal sobre la igualdad de oportunidades, y los tribunales federales han fallado siempre que no se trata de una discriminación basada en el sexo, por estimar que se ha escogido a la víctima con fines de acoso sexual a causa de su homosexualidad, esto es, de sus tendencias sexuales, y no por su sexo²⁷.

El **derecho laboral**, en su sentido más amplio, aporta también una gran protección contra el acoso sexual, pero en la práctica sus efectos se limitan a menudo a los casos de chantaje sexual. Se ha recurrido, o se podría recurrir, a la legislación contra el despido injustificado para proteger contra un despido improcedente o contra un despido que se supone basado en la negativa a aceptar un acoso sexual, en la mayoría de los países examinados (Alemania, Austria, Bélgica, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza).

Es muy corriente que las disposiciones legales específicas, aplicables a los contratos de trabajo, se configuren en función de los derechos y obligaciones que tiene el empleador para con el trabajador y, en algunos casos, de los derechos y obligaciones correspondientes de éste para con aquél. Por ejemplo, en varios países los empleadores deben respetar los principios de «corrección y decencia» en las relaciones con su personal (Bélgica), o son responsables de su integridad física y moral (Italia), o deben velar por que sus condiciones de trabajo sean buenas «tanto física como moralmente» (Portugal), o «proteger y respetar la persona e individualidad del trabajador», teniendo debidamente presente la protección de su «salud y la observancia de los principios morales» (Suiza).

En cinco países (Bélgica, Canadá, España, Francia y Nueva Zelanda), la legislación laboral prohíbe explícitamente el acoso sexual. En Bélgica, la legislación estipula que los empleadores deben proteger a los trabajadores contra el acoso sexual en el trabajo y, más concretamente, contra todo acto de carácter verbal, no verbal o físico del que conste, o deba constar, que ofende la dignidad del personal, femenino y masculino. En el Código de Trabajo federal del Canadá se dice que todos los trabajadores «tienen derecho a trabajar sin estar sometidos a un acoso sexual». En Francia, la legislación prohíbe todo abuso de poder en asuntos sexuales, y sanciona el acoso o la amenaza a una persona subordinada con la finalidad de conseguir de ella complacencias sexuales para el propio superior o para un tercero. En España, todos los trabajadores tienen derecho a ser protegidos contra toda agresión verbal o física de intención sexual.

La legislación laboral neozelandesa define el acoso sexual como un agravio personal que justifica la formulación de una queja ante el empleador.

²⁷ DeSantis v. Pacific Telephone & Telegraph Co., 608 F.2d 327, 19 FEP Cases 1493 (9th Cir. 1979). En ciertos estados como Hawaii, Massachusetts y Wisconsin hay leyes que prohíben explícitamente la discriminación en el trabajo que se basa en las tendencias sexuales. Véase Lindemann y Kadue, *op. cit.*, pág. 190, nota 148.

Se trata de una de las legislaciones contra el acoso sexual más completas de todas las examinadas, y en ella se especifican, entre otros, los siguientes puntos: definición del concepto; protección legal establecida; responsabilidad del empleador; medios de reparación, y procedimientos para la presentación de quejas y demandas. Esa legislación se basa en principios similares a los de las normas legales de otros países sobre la igualdad de oportunidades, o a los derivados de su interpretación judicial (Australia, Canadá, Estados Unidos y Reino Unido). Pero en el caso de Nueva Zelanda hay una diferencia fundamental, y es que dichos principios se especifican en una ley relativa a los contratos de trabajo, y no en una legislación sobre la igualdad de oportunidades.

En Suiza se ha considerado aplicable a los casos de acoso sexual de la mujer una ley especial de protección de las trabajadoras, aunque no figuran en ella las palabras «acoso sexual».

Se constata asimismo que la legislación sobre los delitos y cuasidelitos del **derecho civil** depara cierta protección a las víctimas de un acoso sexual. Esa conducta es considerada un acto ilícito respecto del cual un tribunal puede disponer una reparación, habitualmente en forma de una indemnización por daños y perjuicios en favor de un tercero que ha sufrido un daño que no se refiera a la ruptura de un contrato. En varios países de habla inglesa, las causas de esta naturaleza se rigen por el *common law* o por la jurisprudencia; en casi todos los demás, el código civil establece que ninguna persona debe actuar de un modo que vaya en detrimento de intereses ajenos, e impone la obligación de indemnizar los daños que se deriven del incumplimiento de tal obligación general. Con arreglo al derecho civil, se sancionan tanto los actos debidos a la negligencia o inatención como los realizados deliberadamente para causar un perjuicio a otra persona. Por su misma naturaleza, el acoso sexual es un acto deliberado, por lo que casi en cualquier circunstancia constituirá un agravio a otra persona y merecerá una sanción. Se observa que se prohíbe el acoso sexual en virtud del derecho civil en ciertos países (Estados Unidos, Japón, Reino Unido y Suiza) y, al menos teóricamente, sería aplicable en la inmensa mayoría de los países, salvo si el único medio de reparación depende de normas legales especiales (Canadá).

En los Estados Unidos resultan aplicables a los casos de hostigamiento sexual toda una serie de actos civilmente sancionables, como los que consisten en perturbar deliberadamente a otra persona, las amenazas y vías de hecho, la detención ilegal, la intrusión en la vida privada, la difamación y el descuido en la supervisión o el mantenimiento en su puesto de alguien acusado de acoso sexual. También pueden aplicarse a los casos de hostigamiento sexual ciertas normas relativas al dolo en los contratos, como por ejemplo el despido injustificado considerado como incumplimiento fraudulento de los mismos o la injerencia indebida en un trato contractual. Los tribunales estadounidenses han dado muestras de gran imaginación en la aplicación de esos principios, por ejemplo al considerar que se podía sancionar como una forma de detención ilegal el hecho de que el dueño de un restaurante acariciara a

una camarera manteniéndola sujeta entre sus piernas²⁸. En otra causa, el tribunal falló que el hecho de que un compañero de trabajo colocase entre las piernas de una persona una manguera de aire a alta presión constituía un acto sancionable de intrusión en la vida privada y la intimidad de la persona²⁹.

El **derecho penal** es igualmente aplicable en los casos de hostigamiento sexual. Francia es el único de los países examinados que ha promulgado una ley penal relativa específicamente al acoso sexual. Pero esa ley no pretendía limitarse al abuso de poder en el lugar de trabajo. Apunta asimismo a sancionar todo tipo de abuso de poder que entrañe una solicitud sexual, por lo que podría aplicarse igualmente a una relación entre profesor y alumna o entre casero e inquilina.

A diferencia de lo que ocurre en Francia, las leyes penales de otros países, de posible aplicación al acoso sexual en el trabajo, se proponen sancionar un comportamiento más general. No obstante, ciertas disposiciones penales resultan particularmente aplicables al acoso sexual; por ejemplo, las leyes que califican de delito el hecho de aprovecharse de alguien que está en una situación de dependencia económica, las normas que sancionan las amenazas y las vías de hecho en materia sexual, consistentes en atemorizar a una persona con la eventualidad de un contacto corporal no deseado y en tocar efectivamente partes íntimas del cuerpo, respectivamente, y las leyes que sancionan los actos obscenos o la conducta inmoral. Las leyes penales de carácter más general, por ejemplo las referentes a las amenazas y vías de hecho, que no se ocupan explícitamente de las agresiones de intención sexual, pueden resultar también aplicables cuando no exista una legislación penal específica sobre las agresiones sexuales.

Prohibición legal y deber de adoptar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades

No todas las leyes aplicables a los casos de hostigamiento sexual se limitan a formular una prohibición legal. En Suecia, la ley sobre la igualdad de oportunidades exige la presentación anual de un plan de fomento de la misma por las empresas de más de diez trabajadores. En ese plan han de detallarse, entre otras cosas, las medidas concretas que vayan a adoptarse para impedir el acoso sexual. Análogamente, en el Código de Trabajo federal canadiense se exige de los empleadores que, después de consultar a los trabajadores o a sus representantes, se comprometan por escrito a prevenir el acoso sexual. En la nueva legislación belga se estipula igualmente que los empleadores deben adoptar normas contra el acoso sexual y establecer ciertos procedimientos (que se detallan más adelante) para atender las quejas

²⁸ Priest v. Rotary, 634 F. Supp. 571, 40 FEP Cases 208 (N.D. Cal. 1986).

²⁹ Waitman v. International Paper Co., 47 FEP Cases 671 (W.D. La. 1988), *rev'd on other grounds*, 875 F. 2d 468, 50 FEP Cases 179 (5th Cir. 1989).

correspondientes. En virtud de la legislación laboral francesa, un comité especial puede proponer medidas encaminadas a prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El caso particular de la discriminación indirecta, basada en un favoritismo sexual consentido

En los Estados Unidos se ha interpretado la ley sobre la igualdad de oportunidades en un sentido de prevención del acoso sexual indirecto, cuando la demandante no dice haber sido personalmente objeto de él, pero asegura que se le ha negado la oportunidad de hacer valer sus méritos en el trabajo porque sus superiores de sexo masculino han concedido ascensos y aumentos de salario a muchas colegas que han participado voluntariamente en actividades sexuales. El tribunal decidió que la demandante estaba sometida a un chantaje sexual implícito y a una intimidación sexual³⁰.

La situación es menos clara cuando el favoritismo sexual no es un fenómeno general sino aislado. Tal ocurre, por ejemplo, cuando un supervisor tiene una relación consentida con una subordinada suya, pero sin solicitar sexualmente o acosar en otra forma a los demás. Si la subordinada que mantiene una relación especial con su supervisor es objeto de ciertas preferencias en materia de ascenso o de remuneración, en comparación con otras trabajadoras, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos estima que no se trata de una discriminación indirecta de quienes no reciben ese trato. La mayoría de las decisiones judiciales sobre casos semejantes han formulado conclusiones similares, por considerar que, al igual que en el caso del nepotismo, la ley no prohíbe los casos aislados de trato preferente, basados en una relación sexual consentida³¹.

La responsabilidad en materia de acoso sexual

La cuestión de la responsabilidad en los casos de hostigamiento sexual es muy complicada, en particular cuando la materia no queda claramente especificada en la legislación. Depende también del tipo de ley a que se recurra para sancionar el acoso sexual, es decir, si se trata de una ley sobre la igualdad de oportunidades, laboral, civil o penal. En muchos de los veintitrés países examinados no ha habido, o apenas, procesos de acoso sexual centra-

³⁰ Broderick v. Ruder, 685 F. Supp. 1269, 46 FEP Cases 1272 (D.D.C. 1988).

³¹ Véase EEOC Policy Guidance on Sexual Favoritism, 8 *Fair Employment Practices Manual* (Washington, DC, Bureau of National Affairs), 405:6817-6821, 12 de enero de 1990 («El título VII no prohíbe casos aislados de trato preferente, basado en relaciones sentimentales establecidas de común acuerdo. Un caso aislado de favoritismo para una persona 'querida' (o cónyuge o amigo o amiga) puede ser injusto, pero no constituye una manifestación de discriminación para con mujeres u hombres que infrinjan el título VII, ya que unas y otros padecen un perjuicio por una razón que no es su sexo»). Puede verse un análisis detallado y un resumen de las decisiones judiciales norteamericanas sobre el particular en Lindemann y Kadue, *op. cit.*, págs. 205-209.

dos en el tema de la responsabilidad. A falta de legislación o jurisprudencia al respecto, no siempre queda claro si procede considerar como responsable al empleador, al acosador o a ambos.

Esto es importante por dos razones. En primer lugar, si se puede demostrar la responsabilidad del empleador, la persona demandante tendrá más probabilidades de conseguir una indemnización pecuniaria, puesto que los empleadores suelen ser más solventes que los trabajadores que perpetran un acoso sexual. En segundo lugar, a la persona demandante le puede interesar llevar ante los tribunales al autor real del acoso, por diversas razones, la más probable de las cuales será la de lograr una victoria moral sobre él, y posiblemente tener además una segunda oportunidad de indemnización. Según el tipo de acoso sexual de que se trate, puede ocurrir que el empleador quede exonerado de responsabilidad por el hecho imputado y que la única posibilidad al alcance de la persona demandante, en lo que se refiere a percibir una indemnización, consistirá en demandar al autor real del acoso. El hecho de llevar ante los tribunales al supuesto acosador y de hacerlo responsable, plena o parcialmente, del pago de una indemnización puede resultar también más eficaz, como medio de disuasión de las actividades futuras de acoso sexual, que si es el empleador el único que ha de indemnizar por los daños y perjuicios.

Cuando una queja por acoso sexual se basa en una infracción a la **legislación sobre la igualdad de oportunidades** que prohíbe la discriminación sexual, a efectos de determinación de la responsabilidad cabe hacer una distinción entre las legislaciones que sancionan la discriminación basada en el sexo «por un empleador» (en los Estados Unidos, en el plano federal) o «por cualquier persona» (en el Canadá, en el plano federal). En el primer caso, sólo puede ser declarado responsable el empleador; en el segundo, se puede entender que en «cualquier persona» queda englobado el autor efectivo del acoso, por lo que, además de la posible responsabilidad del supuesto acosador, también el empleador podrá ser declarado responsable en virtud del principio de la responsabilidad subsidiaria o indirecta, que impone al empleador en ciertas circunstancias la obligación de reparar económicamente los actos de su personal.

La responsabilidad del empleador puede depender de que el acoso sexual sea obra de supervisores, de compañeros de trabajo o de personas ajenas a la empresa. Puede depender también de que al supuesto acosador se le acuse de chantaje o de intimidación sexual. En el contado número de países que han abordado el asunto detalladamente (Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido) se suele considerar automáticamente responsable al empleador por los actos de chantaje sexual de los supervisores. Se justifica la responsabilidad automática por el hecho de que si el supervisor ejerce un poder delegado por el empleador para tomar decisiones que afectan a la situación laboral del trabajador con efectos tangibles, es razonable que se imputen automáticamente al empleador los actos de su personal de supervisión.

En los países que han tratado la cuestión no siempre rige el principio de la responsabilidad automática del empleador en los casos de intimidación sexual por parte de un supervisor. En los Estados Unidos, por ejemplo, el empleador es normalmente responsable de los actos de intimidación sexual perpetrados por un supervisor si estaba al corriente, o hubiese debido estarlo, del acoso y no lo impidió o no se apresuró a tomar las medidas correctivas oportunas.

Hay, sin embargo, algunas discrepancias al respecto, ya que ciertas autoridades consideran que el empleador debe ser declarado automáticamente responsable en los casos de intimidación sexual por la misma razón por la cual delega su autoridad en el supervisor. Aunque en este tipo de acoso no esté en juego un beneficio económico tangible, la facultad que tiene un supervisor de crear un ambiente de trabajo sexualmente intimidante y opresivo es mucho mayor que en el caso de que el acosador sea un compañero de trabajo o una persona ajena a la empresa, debido al poder delegado en el supervisor por el empleador. En Nueva Zelanda, por ejemplo, el empleador es automáticamente responsable, en virtud de la ley, de los actos de chantaje y de intimidación sexual de los supervisores, aunque el fundamento jurídico de ello sea una ley sobre los contratos de trabajo, y no una ley que sancione la discriminación.

No se imputa automáticamente al empleador la responsabilidad por los actos de acoso sexual perpetrados por compañeros de trabajo o personas ajenas a la empresa, como por ejemplo clientes directos o comerciales, ya que se trata por definición de un acoso sexual por intimidación, por cuanto no tienen la facultad de conceder o retirar beneficios laborales tangibles. Pero, normalmente, se puede imputar al empleador una responsabilidad subsidiaria por los actos de acoso sexual realizados por compañeros de trabajo y, en algunos casos, por personas ajenas a la empresa, si estaba al corriente, o hubiese debido estarlo, del acoso y no lo impidió o no se apresuró a tomar las medidas correctivas oportunas. Este es el caso, por ejemplo, en Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda (en virtud de la ley de contratos de trabajo) y Reino Unido.

En lo que atañe a la responsabilidad por los actos de personas ajenas a la empresa, en algunos países la ley sobre la igualdad de oportunidades (por ejemplo, en los Estados Unidos) o una ley sobre los contratos de trabajo (por ejemplo, en Nueva Zelanda) deparan protección contra el acoso sexual perpetrado por clientes directos y comerciales, pero en la mayoría de los países examinados la materia no ha sido tratada. Los casos relacionados con personas ajenas a la empresa suelen centrarse en los requisitos en materia de atuendo estipulados por algún empleador que obliga a sus trabajadoras a llevar una prendas provocadoras en situaciones que pueden incitar a los clientes directos o comerciales, e incluso al público en general, a hacer comentarios y propuestas sexuales inaceptables.

En lo tocante al **derecho laboral**, todas las disposiciones legislativas aplicables a los contratos de trabajo (entre ellas las que se refieren al despido

injustificado), así como las leyes especiales de protección de la mujer y los códigos de trabajo generales, se rigen por el principio de la responsabilidad del empleador y de su obligación de reparación económica en los casos de incumplimiento de lo estipulado. De ahí que no haya una base legislativa en lo que se refiere a la responsabilidad directa de los compañeros de trabajo y de las personas ajenas a la empresa. No obstante, se puede imputar al empleador una responsabilidad indirecta, según lo que disponga la ley aplicable, si la persona demandante comunica un caso de hostigamiento sexual por un compañero de trabajo, o una persona ajena a la empresa, al empleador y éste no toma medidas correctivas.

En cuanto al **derecho civil**, toda persona es directamente responsable de aquellos de sus actos que acarreen un perjuicio a otro, en todos los sistemas jurídicos examinados. Pero lo que resulta difícil determinar es si el empleador puede ser declarado también subsidiariamente responsable de los actos que cometan sus trabajadores. Normalmente, es responsable de los actos de un empleado realizados en relación con su trabajo, pero en circunstancias especiales se le puede considerar también responsable subsidiariamente de actos cometidos al margen del trabajo, cuando sea justo imputarle tal responsabilidad.

El acoso sexual no se presta fácilmente a semejante análisis, ya que se trata de un agravio deliberado, esto es, de un acto deliberado que perjudica a otro, y no es fácil encontrar tales actos en el ámbito de la relación de trabajo, salvo en circunstancias excepcionales en las que sea justo imputar la responsabilidad al empleador. Además, las características mismas del acto parecen indicar que al acosador le mueve su interés personal, y no el de su empleador. Pese a estas dificultades teóricas, es interesante señalar que hay sólidos fundamentos jurisprudenciales para imputar a un empleador una responsabilidad subsidiaria por aquellos actos de acoso sexual de sus trabajadores que sean civilmente sancionables, por ejemplo en los Estados Unidos (legislación de los estados), Japón y Suiza.

En el caso de **derecho penal**, normalmente el acosador es el único responsable de los actos delictivos inherentes a un acoso sexual. No se puede imputar al empleador una responsabilidad subsidiaria.

Reparación y sanciones

En general, hay dos tipos de reparación y dos modos de sancionar el acoso sexual.

La **reparación** más corriente es la indemnización monetaria. Se puede otorgar una compensación monetaria por los daños pecuniarios efectivamente sufridos, por ejemplo los ingresos perdidos a causa del despido o de la privación de un ascenso merecido. También cabe indemnizar los daños intangibles, llamados en varios sistemas jurídicos daños morales, o indemnización compensatoria. Ese tipo de indemnización sirve para compensar a la persona demandante por las secuelas afectivas y mentales y por la humilla-

ción derivadas de un acto de acoso sexual. La posibilidad de obtener una indemnización por daño moral tiene su importancia, ya que, en cualquier otro caso, las víctimas de un acoso sexual por intimidación no serían indemnizadas, al no haber habido una pérdida de beneficios económicos tangibles.

El segundo tipo de reparación es la orden judicial de que el empleador o el acosador dejen de cometer los actos que provocaron la demanda, o adopten medidas positivas para reparar el daño causado, o ambas cosas. En algunos países, la reparación principal de una violación del principio de la igualdad de oportunidades consiste en declarar nula y sin efecto la práctica discriminatoria en el trabajo (por ejemplo, en Italia y Países Bajos). Este tipo de reparación no tiene gran utilidad en el caso de una queja por acoso sexual, porque puede no reparar concretamente el daño padecido por la persona demandante ni subsanar la situación.

La **sanción** más corriente es la que el propio empleador impone al acosador. Puede tratarse de una reprimenda, de un traslado, de una destitución, de una suspensión temporal o del despido puro y simple. El empleador está facultado para ello, y en el servicio público de muchos países se especifican detalladamente tales sanciones en los estatutos de los funcionarios. Aunque los tribunales de muchos países confirman el derecho del empleador a despedir al autor de actos de acoso sexual, queda limitado muchas veces por el principio de la proporcionalidad de la sanción, en función de la gravedad de la falta.

En algunos países (por ejemplo, Grecia, Italia y Países Bajos) se considera que el despido es una medida disciplinaria extrema, y en la legislación se estipula que el empleador debe cerciorarse de que la sanción de despido guarde la debida proporción con la infracción, y ponderar si no caben otras medidas disciplinarias menos severas. De ahí que no sea muy probable que se imponga la sanción del despido en los casos leves de acoso sexual.

Procedimientos aplicables y autoridades institucionales

Los procedimientos aplicables a las quejas por acoso sexual y, de un modo más general, de discriminación basada en el sexo figuran casi siempre en **normas legales relativas a la igualdad de oportunidades**. En algunos casos se ha creado una comisión especial para la igualdad de oportunidades o una comisión o un consejo de derechos humanos, un mediador o un comisionado facultado para recibir quejas de acoso sexual y determinar si están justificadas o no (Australia, Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Noruega, Países Bajos y Suecia). El modo de tramitar las quejas varía mucho, pero hay ciertos elementos comunes.

Los procedimientos aplicados en Australia, en el plano federal, son bastante ejemplares. Al amparo de la ley federal contra la discriminación, la persona demandante, o un sindicato en su nombre, formula una queja por escrito, detallando las circunstancias que suscitaron el caso. El Comisionado

de Discriminación Sexual procede a una investigación y, si la queja está justificada, procura resolver el conflicto mediante la conciliación. Si ésta falla, remite el asunto a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

Esta Comisión actúa en audiencia pública y está habilitada para convocar a otras personas, además de las partes, para que comparezcan y den su testimonio, y también puede exigir que se aporten los documentos pertinentes. En esas audiencias no rigen las normas testificales rigurosas, propias del sistema jurídico australiano. La Comisión puede disponer que se pague una indemnización monetaria o que la persona demandada tome las medidas oportunas para subsanar la situación. Pero si este dictamen no es acatado, la Comisión tiene que dirigirse a un tribunal federal para conseguir que se dé ejecución a lo por ella decidido. El tribunal federal examina entonces el caso, para cerciorarse de que se trata de un acoso sexual, antes de ordenar que se apliquen las decisiones de la Comisión.

En casi todos los demás países en los que hay una entidad especial o un organismo para la igualdad de oportunidades, el procedimiento consiste análogamente en la presentación de una queja por escrito a esa entidad u organismo. Se procede luego al estudio de la queja. En algunos casos puede encomendarse tal investigación a una persona del mismo sexo que el de la demandante si, debido a los pormenores del caso, puede resultarle violento hablar de ellos con alguien del sexo opuesto. El organismo investigador procura determinar si la demanda justifica que se incoe un procedimiento en materia de acoso sexual. El investigador intenta igualmente cerciorarse de que el acto fue rechazado, así como la índole exacta de la relación de la persona demandante con el supuesto acosador. Si llega a la conclusión de que la queja tiene fundamento, tomará normalmente una iniciativa de conciliación entre las partes. Pero si falla ésta, en ciertos países ese organismo puede presentar una demanda, o bien remitir a la persona querellante a otro organismo competente con ese mismo fin o pedir en su nombre que se incoe un procedimiento judicial (Australia, Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Irlanda, Noruega, Nueva Zelanda y Suecia).

En algunos casos, el organismo principal que se ocupa de velar por el cumplimiento de las leyes sobre los derechos humanos o la igualdad de oportunidades falla sobre la demanda en una audiencia administrativa (por ejemplo, en Australia, Canadá, Estados Unidos (California), Finlandia, Noruega, Nueva Zelanda y Suecia), mientras que en otros se lleva directamente la queja ante un tribunal ordinario o ante el tribunal de trabajo competente, y ese organismo puede personarse en nombre de la demandante, o representarla de otra forma (por ejemplo, en los Estados Unidos (en el plano federal) y en Irlanda).

El procedimiento de tramitación de las quejas de acoso sexual con arreglo al **derecho laboral** de los veintitrés países examinados es parecido al que se aplica para resolver otros conflictos de trabajo, con algunas excepciones.

La excepción más notable es Nueva Zelanda, que cuenta con procedimientos especiales, definidos en su legislación sobre los contratos de trabajo, para entender de estos casos dentro del procedimiento de solución de las quejas por agravios personales contra un empleador. Con arreglo a la legislación neozelandesa, el trabajador o la trabajadora presenta al empleador una queja por acoso sexual. Este debe investigar rápida y plenamente los hechos que la abonen y tomar medidas prácticas que se requieran para subsanar la situación, cuando resulte que la queja está justificada. Si se repite el acoso sexual, o si el empleador no hace nada para que cese la actividad que ha suscitado la queja, se considera que el trabajador o la trabajadora ha sido objeto de un agravio personal.

Cuando no proceda que la persona querellante intente reparar ella misma su agravio, podrá nombrar a un representante, por ejemplo a un sindicato o un negociador. Si no queda zanjado el conflicto después de haber entrado en contacto con el empleador, el trabajador o la trabajadora, o su representante, redactará una demanda indicando el tipo de agravio, los pormenores del mismo y la reparación que se solicita. Si tampoco se resuelve de este modo el conflicto, el trabajador o la trabajadora, o su representante, puede someter el asunto al Tribunal de Trabajo, con fines de mediación o de decisión judicial.

También en Bélgica se aplican procedimientos especiales a los casos de hostigamiento sexual. En particular, el empleador ha de designar a un individuo o un departamento al que hayan de remitirse las quejas por acoso sexual y que pueda tratarlas con carácter confidencial. Además, ese individuo o departamento debe prestar a las personas demandantes el apoyo y la ayuda que necesiten en las situaciones de acoso sexual. La legislación belga estipula que las empresas deben establecer procedimientos específicos para la tramitación de las quejas y para la adopción de medidas disciplinarias relacionadas con el acoso sexual.

Con arreglo al **derecho civil**, los procedimientos aplicables a los casos de hostigamiento sexual son los mismos que en cualesquiera otras demandas civiles y, por lo tanto, se someten a los tribunales ordinarios.

El **derecho penal** deja a la discreción del fiscal la decisión de si procede o no incoar un procedimiento penal contra el autor supuesto de un acto de acoso sexual. De ahí que, con la salvedad del Reino Unido, donde sigue siendo posible la acusación privada, el demandante tenga que convencer al fiscal de que existen motivos que justifiquen que se entable un procedimiento penal contra el supuesto acosador.

La presentación de pruebas en los juicios por acoso sexual

La persona demandante puede tropezar con diversas dificultades prácticas en un juicio por acoso sexual. En las causas civiles, la carga de la prueba incumbe a la demandante, en los países examinados. En los de lengua in-

glesa se suele hablar en este caso de «predominio de la prueba» (Estados Unidos) o «equilibrio de probabilidades» (Australia y Reino Unido), mientras que en muchos países de derecho romano el código civil impone a la persona demandante la obligación simple de demostrar lo que aduce en la demanda; lo cual se ha interpretado en el sentido de que el juez tiene que estar plenamente convencido de que es cierto lo que afirma la persona demandante. En ambos casos puede ser difícil probar esto en una causa por acoso sexual. Casi nunca se ofrecen en presencia de otras personas beneficios laborales tangibles a cambio de complacencias sexuales, por lo que a menudo hay que elegir entre la versión de la persona demandante y la del supuesto acosador.

Normalmente, el empleador no tiene derecho a informarse sobre la reputación o la vida sexual anterior de la persona demandante. Se establece esta prohibición, por ejemplo, en la regla 412 de las Normas Generales aplicables a la presentación de pruebas, en los Estados Unidos, que prohíbe que se aduzcan tales pruebas en las causas por violación, y que se ha aplicado por analogía a las de acoso sexual³². De manera similar, en la ley neozelandesa sobre los contratos de trabajo se estipula que en el examen de las quejas por acoso sexual no se debe tener en cuenta la reputación o la experiencia sexual de la demandante.

Se puede autorizar, sin embargo, el testimonio en un juicio a propósito de la relación de la persona demandante con un supuesto acosador, para desmentir la afirmación de que aquélla rechazó las solicitudes sexuales de éste. De ahí que normalmente sea admisible la demostración de que la persona demandante tenía una relación sexual con el supuesto acosador³³, o había ido sola de noche a su casa³⁴, o se había tratado voluntariamente con él fuera del lugar de trabajo³⁵.

También se puede admitir como prueba, a propósito de la aceptación, el comportamiento en el lugar de trabajo de la persona demandante con otras personas. En cierto caso se estimó que unos testimonios que indicaban que la demandante había tomado la iniciativa de entablar conversaciones de carácter sexual con sus compañeros de trabajo, hombres y mujeres, había hecho preguntas a sus compañeros de trabajo masculinos sobre sus relaciones maritales y extramaritales y había dado espontáneamente detalles ínti-

³² Puede verse un análisis más detallado en Lindemann y Kadue, *op. cit.*, págs. 538-540. Antes de la adopción de la regla 412 se aceptaban las pruebas de talante sexual ligero, por estimar que indicaban claramente una propensión a aceptar actividades sexuales.

³³ *Bigone v. Pay'N Pak Stores*, 48 FEP Cases 732 (D. Or. 1988).

³⁴ *Reichman v. Bureau of Affirmative Action*, 536 F. Supp. 1149, 30 FEP Cases 1644 (M.D. Pa. 1982) (la persona demandante invitó al supuesto acosador a cenar en su casa en varias ocasiones).

³⁵ Véanse, por ejemplo, *Evans v. Mail Handlers*, 32 FEP Cases 634 (D.D.C. 1983) (unas relaciones sexuales de mutuo acuerdo fuera del lugar de trabajo, a propósito de la aceptación de las solicitudes); *Laudenslager v. Covert*, 163 Mich. App. 484, 415 N.W. 2d 254, 45 FEP Cases 907 (1987), *appeal denied*, 430 Mich. 865 (1988) (unas actividades sexuales de mutuo acuerdo fuera del lugar de trabajo, para decidir si se aceptaron o no las solicitudes).

mos sobre su propia vida sexual, marital y premarital, podían tenerse en cuenta en el juicio, para indicar que los actos que habían suscitado la demanda fueron provocados por el comportamiento de la persona demandante, y por consiguiente aceptados³⁶. Ahora bien, el hecho de admitir unos testimonios que ponen de manifiesto que la persona demandante empleó un lenguaje de contenido sexual, o hizo insinuaciones sexuales, no la priva de la protección jurídica contra el acoso sexual y no indica que aceptara el comportamiento del supuesto acosador³⁷.

No se admite normalmente como prueba en un juicio la conducta sexual de la demandante con otras personas fuera del lugar de trabajo, por considerar que queda demasiado lejos del mismo en el tiempo o en el espacio³⁸. También se han rechazado esas pruebas en relación con el carácter de la demandante³⁹.

3. El acoso sexual desde una perspectiva histórica y sociológica

Ciertos comentaristas han afirmado que el acoso sexual es simplemente el nombre moderno de algo que ha existido siempre en el mundo del trabajo. A este respecto, cabe definir el acoso sexual como un tipo de abuso sexual de una mujer, que humilla su dignidad y que simboliza el afán de los hombres de afirmar su autoridad sobre las mujeres. Por ejemplo, en un comentario francés al respecto se compara el acoso sexual con la práctica medieval del *jus primae noctis* (derecho a la primera noche), también llamado «derecho de pernada»⁴⁰, que obligaba a todas las recién casadas a pasar su noche de bodas con el señor del lugar.

Aunque con el paso del tiempo acabó siendo posible redimir ese derecho de pernada, siempre suscitó protestas. Una estudiosa francesa, Marie-Victoire Louis, militante activa en la lucha contra el acoso sexual, ha encontrado una decisión judicial que es tal vez el precedente más antiguo en el combate de las mujeres por liberarse de la explotación sexual. En una decisión del 19 de marzo de 1409, un tribunal declaró ilícita la práctica del *jus primae noctis*: «A petición de los habitantes y concejales de Amiens, se prohibió al obispo de Amiens que exigiera dinero de las parejas recién casadas a cambio de permitirles dormir juntos la primera, la segunda y la tercera noches después de su boda; el tribunal decidió que todo habitante podía dormir con su mujer desde la noche de bodas, sin permiso del obispo»⁴¹.

³⁶ *Gan v. Kepro Circuit Systems*, 28 FEP Cases 639 (E.D. Mo. 1982).

³⁷ *Swentek v. USAir*, 830 F. 2d 552, 44 FEP Cases 1808 (4th Cir. 1987).

³⁸ *Mitchell v. Hutchings*, 116 F.R.D. 481, 44 FEP Cases 615 (D. Utah 1987).

³⁹ *Priest v. Rotary*, 98 F.R.D. 755, 32 FEP Cases 1064 (N. D. Cal. 1983).

⁴⁰ Véase *Le Point*, *loc. cit.*

⁴¹ *Ibid.*, pág. 65.

Se ha señalado que en la literatura francesa, por ejemplo en obras de Balzac, Maupassant y Voltaire, abundan las alusiones al derecho de pernada que apuntaba a veces a obtener complacencias sexuales de campesinas o sirvientas que vivían sometidas a la nobleza. Esto evolucionó con el tiempo, y fue luego bastante frecuente que ciertos burgueses franceses exigieran actos sexuales de sus criadas; en las fábricas ocurría algo parecido. Una socióloga francesa que estudiaba la vida de su abuela descubrió que, hacia 1900, cuando se contrataba a una mujer en la industria textil, se le pedía que tuviera relaciones sexuales con su jefe. «Si se negaba, socavaba la autoridad que había ejercido hasta entonces sobre las demás mujeres. Estas no presumían ciertamente de haber estado sometidas a la ley del varón, pero estimaban que todas, sin distinción, tenían que aceptarla»⁴².

Una investigadora norteamericana, Catherine MacKinnon, considera que el acoso sexual es una consecuencia lógica de las desigualdades que han tenido que soportar en el lugar de trabajo las mujeres y del hecho de que han estado sometidas a menudo a una denominación sistemática de los hombres, tanto económicamente como en su trabajo. Según MacKinnon:

En su acepción más general, el acoso sexual es la imposición no aceptada de actos sexuales en una situación de poder desigual. Un elemento central de este concepto es el uso del poder derivado de una esfera social para ofrecer beneficios o imponer privaciones en otra. Se trata esencialmente del refuerzo recíproco de dos desigualdades. Cuando una de ellas es sexual y la otra material, la sanción acumulada resulta particularmente fuerte. La sociedad norteamericana legítima la dominación sexual masculina de las mujeres y el control de los trabajadores por el empleador, si bien ambas formas de dominación tienen límites y excepciones⁴³.

En apoyo de su tesis de la dominación masculina, MacKinnon afirma que hay muy pocas mujeres en puestos administrativos y de dirección, que están excesivamente representadas en las categorías laborales más bajas, las cuales implican tareas con frecuencia aburridas, repetidas y sin porvenir, y que, por término medio, se les paga mucho menos que a los hombres. A la mayoría de las mujeres se las encauza hacia un «trabajo femenino», como el de secretaria, mecanógrafa, telefonista, obrera, dependienta, cajera, maestra, enfermera, manicura o mujer de la limpieza. Muchos de esos puestos de trabajo obligan a trabajar en tareas subordinadas y de servicio, a las órdenes de un supervisor de sexo masculino, lo cual confirma la idea sexista de la función que debe desempeñar la mujer. MacKinnon asegura que, en parte, esa función tiene un carácter explícitamente sexual, y que incita a complacer al jefe como mujer.

La importancia de la sexualidad y del atractivo sexual es particularmente evidente en ciertas funciones laborales. Se cita esta frase de una mujer: «El hecho de no ser lo bastante atractiva tiene indudablemente consecuencias económicas... Te consta que no puedes conseguir trabajo realmente

bien pagado. Si llegas a la planta noble de un edificio de oficinas, sabes perfectamente la apariencia que deben tener las que allí trabajan»⁴⁴. MacKinnon dice que «a las mujeres se las suele evaluar económicamente en función de la impresión que tienen los hombres de la posibilidad de someterlas a un acoso sexual. De hecho, se quiere que 'lo pidan'... Las cualidades que los hombres encuentran sexualmente atractivas en las mujeres a las que acosan ... coinciden con las calificaciones reales que corresponden a los puestos para los que las contratan. Las mujeres lo saben... Ese atractivo sexual de niña buena que califica a una mujer para su trabajo es precisamente lo que la expone al acoso sexual en todo momento, y a la acusación de que fue ella quien lo indujo»⁴⁵.

MacKinnon asegura que, interna y estructuralmente, la sociedad ha colocado a las mujeres en una posición inferior, que invita al acoso sexual como desenlace lógico de tal desigualdad. Solamente se podrá deshacer esa desigualdad social reconociendo que el acoso sexual es una forma fundamental de discriminación basada en el sexo y ofreciendo una reparación legal efectiva a las mujeres que son objeto de acoso sexual⁴⁶.

Resumen y conclusiones

Diversos estudios han indicado que las víctimas de acoso sexual, que en la inmensa mayoría de los casos son mujeres, pueden padecer formas graves de tensión, ansiedad, cansancio y depresión. El acoso sexual es particularmente pernicioso por cuanto afecta a menudo de modo directo a mujeres jóvenes que trabajan por primera vez, que viven en una situación de dependencia económica porque están solteras, divorciadas o separadas, y que tal vez no conocen plenamente sus derechos.

Esos estudios parecen indicar que se trata de un fenómeno muy generalizado, y que no sólo grava a las víctimas, sino también a las empresas, a causa del absentismo, de la menor productividad y de la rotación de personal consiguientes. La indemnización monetaria de las víctimas de un acoso sexual, los gastos y costas judiciales y el tiempo que debe dedicar la dirección de empresa a esos casos tienen también consecuencias graves para los empleadores.

La legislación sobre el acoso sexual está hoy en franca evolución en la mayoría de los veintitrés países examinados. Las diferentes concepciones legales del acoso sexual en el lugar de trabajo se deben, en cierta medida, a la diversidad de actitudes culturales y de sistemas jurídicos en los países examinados.

⁴⁴ *Ibid.*, pág. 22, citado por Enid Nemy: «Women begin to speak out against sexual harassment at work», en J. H. Gagnon (director de la publicación): *Human sexuality in today's world* (Boston, Little Brown, 1977), pág. 243.

⁴⁵ *Ibid.*, pág. 23.

⁴⁶ *Ibid.*, págs. 143-213.

⁴² *Ibid.*, pág. 66.

⁴³ MacKinnon, *op. cit.*, pág. 1.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

ANEXO V: URUGUAY DECRETO NÚMERO 37, DE 14 DE
FEBRERO DE 1997,
por el cual se reglamenta la ley núm. 16.045, referente a la necesidad de
hacer efectivo el cumplimiento, sobre la igualdad de trato y
oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral (*)

(*) Decreto suministrado por la Dirección General de Informática Parlamentaria - Sistemas de Información del Parlamento de Uruguay y publicado en la web de la Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales a cuya base de datos se accede mediante suscripción.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

Decreto N° 37/997

Promulgación: 05/02/1997

Publicación: 14/02/1997

Registro Nacional de Leyes y Decretos: Tomo: 1

Semestre: 1

Año: 1997

Página: 227

SANGUINETTI - ANA LIA PIÑEYRUA - SAMUEL LICHTENSZTEJN

Visto: La sanción de la Ley N° 16.045 de 2/6/989 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.

Resultando: I) Que el mencionado texto legal contiene disposiciones relativas a los ámbitos de aplicación y los procedimientos de control jurisdiccional y administrativo que tienden a garantizar el efectivo ejercicio de los derechos consagrados en el referido cuerpo normativo.

II) Que se prevé expresamente casos de excepción que no se consideran discriminatorios así como la posibilidad de instrumentar medidas compensatorias que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad.

III) Que surge asimismo del texto legal sancionado, el compromiso del Estado y particularmente de los medios de enseñanza, de realizar campañas educativas tendientes a lograr la comprensión de los problemas de la mujer trabajadora así como fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores.

Considerando: I) La importancia de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

II) La limitada repercusión del texto legal vigente constatada tanto en sede administrativa como jurisdiccional.

III) La necesidad de hacer efectivo el cumplimiento de las normas constitucionales, los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el país y las disposiciones legales que refieren específicamente a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

IV) La pertinencia de reglamentar las normas vigentes en la materia, instrumentando mecanismos de coordinación interinstitucional y optimizando el acceso de los trabajadores afectados a las estructuras estatales de protección y contralor.

Atento: A lo precedentemente expuesto y a lo dispuesto por la Ley N° 16.045 de 2 de junio de 1989.



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

El Presidente de la República

DECRETA:

Decreto reglamentario de: Ley N° 16.045 de 02/06/1989.

Artículo 1

Prohíbese en la actividad pública o privada todo tipo de discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en el empleo.

Artículo 2

No podrá limitarse por ningún medio el acceso al mercado laboral ni afectar de manera alguna las condiciones de ingreso o permanencia en el empleo por razones discriminatorias en función del sexo, prohibiéndose especialmente la realización de convocatorias, selecciones o designaciones de personal que directa o indirectamente establezcan exigencias relacionadas con el sexo.

Artículo 3

No podrá discriminarse por razón de sexo en el establecimiento de criterios de evaluación de rendimiento, de acceso a posibilidades de formación o reconversión profesional y técnica, capacitación y actualización, promoción, ascenso y remuneración.

Artículo 4

Será ilegítima cualquier limitación o condicionamiento de la permanencia en el cargo o empleo, así como cualquier suspensión o despido discriminatorios por razón del sexo, considerándose especial agravante los basados en cambios de estado civil, embarazo o lactancia.

Artículo 5

Se considerarán una forma grave de discriminación las conductas de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en ocasión de él; entendiéndose por tales cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral.

Artículo 6

No se entenderá discriminatoria la reserva a un sexo determinado de la contratación laboral cuando tal reserva sea esencial para el cumplimiento de las actividades o tareas inherentes a dicho puesto de trabajo, o cuando la misma surja de Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Secretaría Parlamentaria

Dirección de Información Parlamentaria

Tampoco se considerará discriminación por razón de sexo aquella de carácter compensatorio establecida a efectos de promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en casos específicos de desigualdad.

Artículo 7

Sin perjuicio de la promoción de acciones ante los Juzgados Letrados competentes, quienes se consideren perjudicados por acciones discriminatorias por razón de sexo en el ámbito laboral podrán denunciar dichas situaciones ante la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de que se instrumenten medidas de contralor inspectivo.

Las sanciones por infracción a las disposiciones vigentes en materia de no discriminación laboral por razón de sexo serán impuestas por la referida repartición, de acuerdo a lo establecido en el art. 289 y siguientes de la Ley 15.903 de 10 de noviembre de 1987 y sus modificativas.

Artículo 8

Créase la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, integrada por un titular y un alterno del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT-CNT), de las Cámaras Empresariales (COSUPEM), del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer dependiente del Ministerio de Educación y Cultura, de la Dirección Nacional de Empleo y la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social, dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien ejercerá las funciones de coordinación de la mencionada Comisión;

Facúltase a la Comisión Tripartita a incorporar delegados de otras Instituciones públicas o privadas en caso de requerirlo el cumplimiento de sus cometidos específicos;

Serán cometidos de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el empleo:

- a) Actuar como instancia asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuestiones de género;
- b) Contribuir al equilibrio del mercado de trabajo mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo;
- c) Promover desde el sector gubernamental y conjuntamente con los actores sociales una política activa de igualdad de oportunidades en el empleo;
- d) Incidir en la implementación de acciones que permitan incorporar una visión de género en los programas sustantivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- e) Impulsar y apoyar iniciativas que en materia de igualdad de oportunidades decidan adoptar los actores sociales involucrados;
- f) Generar instancias de coordinación que fortalezcan las iniciativas existentes de sectores gubernamentales y no gubernamentales en materia de igualdad;
- g) Implementar estrategias de difusión promoviendo la igualdad de



H. Cámara de Diputados de la Nación
Secretaría Parlamentaria
Dirección de Información Parlamentaria

oportunidades y de información sobre legislación laboral. (*)

(*)Notas:

Redacción dada por: Decreto N° 365/999 de 17/11/1999 artículo 1.

Artículo 9

Comuníquese, publíquese, etc.